



# HANDLUNGSLEITFADEN ZUR INKLUSIVEN AUSBILDUNG

Senatsverwaltung für Finanzen  
Februar 2025

**BERLIN**



# INHALT

Vorwort.....	4
<b>1 Behinderung – Grundlegendes.....</b>	<b>6</b>
1.1 Begriff/Definition/Abgrenzung.....	6
1.2 Behinderung, Schwerbehinderung und Gleichstellung.....	7
1.3 Häufigste Formen der Schwerbehinderung.....	8
1.4 Aufklärung über Formen und Ausprägungen der Schwerbehinderung.....	11
1.5 Begriff der Inklusion.....	12
1.6 Rechtliche Rahmenbedingungen.....	13
1.6.1 SGB IX und SchwbAV.....	13
1.6.2 Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen).....	13
1.6.3 Sonstige Vorschriften.....	14
<b>2 Rechte und Pflichten schwerbehinderter Menschen.....</b>	<b>15</b>
2.1 Besondere arbeitsrechtliche Regelungen für schwerbehinderte Auszubildende.....	16
2.1.1 Recht auf Befreiung von Mehrarbeit.....	16
2.1.2 Recht auf Arbeitszeitverkürzung.....	17
2.1.3 Recht auf Zusatzurlaub.....	17
2.1.4 Dienstbefreiung bei besonderen Wetterlagen.....	18
2.1.5 Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	18
2.1.6 Besonderer Kündigungsschutz.....	19
2.1.7 Nachteilsausgleich in der Prüfung.....	21
<b>3 Unterstützungsmöglichkeiten.....</b>	<b>29</b>
3.1 Beratung und organisatorische Unterstützungsmöglichkeiten.....	29
3.1.1 für Dienststellen / Ausbildungsbetrieb.....	29
3.1.2 für Auszubildende.....	32
3.2 Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten.....	35
3.2.1 Finanzielle Unterstützung für Dienststelle / Ausbildungsbetrieb.....	35
3.2.2 Finanzielle Unterstützung für Auszubildende.....	38
3.3 Sonstige Kontaktdaten und Ansprechpersonen.....	40
<b>4 Erfolgreiches Onboarding von Auszubildenden mit einer Behinderung.....</b>	<b>42</b>
4.1 Datenschutz – was darf ich meine Auszubildenden fragen?.....	44
4.2 Best-Practice-Beispiel: Projekt „Inklusiver Berufseinstieg“.....	45

5	Umgang mit möglichen Barrieren.....	47
5.1	Die 10 Gebote der Barrierefreiheit.....	47
5.2	Arbeitshilfen und sonstigen Hilfsmitteln für den Ausbildungsplatz.....	50
6	Gleichberechtigte Beurteilung von Auszubildenden mit einer Behinderung.....	51
7	Schulungsmöglichkeiten rund um „Ausbildung“ und „Behinderung“.....	52
7.1	Schulungen an der Verwaltungsakademie (VAk).....	52
7.2	Veranstaltungen der EAA.....	53
7.3	Veranstaltungen der Integrationsfachdienste.....	53
	Anlagen.....	54
	Anlage 1: Flyer EUTB Berlin_2023.pdf.....	55
	Anlage 2: Ausbildungszuschuss u. Inklusionsprämie.pdf.....	58
	Anlage 3: Budget für Ausbildung.pdf.....	61
	Anlage 4: Standardprozess Assistive Technologien.....	65
	Anlage 5: Flyer Netzwerk schwerbehinderter Nachwuchskräfte.pdf.....	70

### Hinweis:

Bitte schonen Sie Umwelt und Ressourcen und drucken Sie nur die Seiten aus, die Sie auf Papier benötigen. Idealerweise beidseitig und schwarzweiß.  
Vielen Dank!

### Zeichenerklärung:



Ansprechpersonen und Kontakte



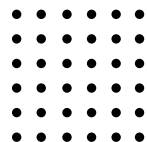
Literatur, Formulare und weitere Informationen



Abläufe und Kriterien



Veranstaltungen und Weiterbildungen



**Wichtig ist jedoch (...) neben Unterschieden gibt es auch viele Gemeinsamkeiten. (...) Menschen passen nicht in Schubladen.**

## VORWORT

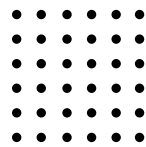
Auszubildende mit Behinderung sind wertvolle zukünftige Fachkräfte auf einem aktuell für alle Branchen herausfordernden Arbeitsmarkt. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben diese Potenziale bereits erkannt und wollen eine inklusive Unternehmenskultur etablieren. Das Land Berlin hat hierbei außerdem eine besondere soziale Verantwortung und Vorbildfunktion. Nicht zuletzt sind Gleichbehandlung und Minderheitenschutz wichtige, im Grundgesetz verankerte Werte des Arbeitgebers Land Berlin.

Es ist essenziell, hierbei nicht nur die vorhandenen Barrieren in den Vordergrund zu stellen, sondern vor allem den Blick für die individuellen Stärken der Auszubildenden zu schärfen. Zum Teil verfügen gerade junge Menschen mit Behinderungen über besondere Fähigkeiten und Potenziale, wenn die Arbeitsumgebung entsprechend angepasst wird. Zudem sind sie oftmals sehr motiviert, da sie zeigen wollen, dass sie ebenso leistungsfähig sind wie Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung<sup>(1)</sup>. Wichtig ist jedoch auch klarzustellen, dass es neben Unterschieden auch viele Gemeinsamkeiten gibt und dass Menschen nicht in Schubladen passen.

---

(1) Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.(2017): Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen: Handlungsempfehlung – Ausbildung von Menschen mit Behinderung, S. 4 ([KOFA – Ausbildung von Menschen mit Behinderung](#) )

Abgesehen vom gesellschaftlichen Mehrwert von Inklusion, sollte außerdem folgendes bedacht werden: Eine Behinderung kann angeboren sein, in den meisten Fällen wird sie jedoch im Laufe des Lebens erworben (ca. 90 % der schweren Behinderungen werden durch Krankheit verursacht, etwa 1 % durch Unfälle (2)). Das bedeutet, JEDER von uns könnte früher oder später davon betroffen sein.



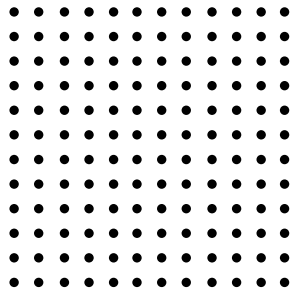
**90 % der schweren Behinderungen werden durch Krankheit verursacht. JEDER von uns könnte früher oder später davon betroffen sein.**

Viele Gründe sprechen somit dafür, Barrieren abzubauen und das Potenzial von Vielfalt zu erkennen und zu nutzen. Richtig ist jedoch auch, dass die hierfür notwendigen Strukturen oftmals noch nicht oder nur teilweise vorhanden sind. Daher sind für die praktische Umsetzung Beratung, finanzielle Unterstützung, aber vor allem auch die Sensibilisierung und der Abbau von Vorurteilen zum Thema Behinderung entscheidend. Hierzu soll dieser Leitfaden, insbesondere für den Bereich der Ausbildung von Menschen mit einer Behinderung, beitragen. Er richtet sich somit vor allem, aber nicht ausschließlich, an Ausbildungsleitungen und Praxisanleitende des Landes Berlin. Es ist unumstritten, dass aufgrund der Vielzahl der Regelungen und Träger die Beantragung von Hilfsmitteln oder die Identifizierung der passenden Hilfsangebote teilweise herausfordernd ist. Die wichtigste Empfehlung lautet daher eine gute Kommunikation von Anfang an! Binden Sie die Nachwuchskraft, örtliche Schwerbehindertenbeauftragte und Inklusionsbeauftragte schon bei Einstellungszusage mit ein und treffen Sie gemeinsam verbindliche Absprachen, wie weiter zu Verfahren ist. Auch bei Leistungen die durch die Nachwuchskraft beantragt werden müssen, ist eine Unterstützung durch die Ausbildungsleitungen, SbV und Inklusionsbeauftragte sehr zu empfehlen.

Es sei darauf hingewiesen, dass dieser Leitfaden auch nach seiner Veröffentlichung stetig weiterentwickelt werden soll. Hinweise zu fehlenden, überholten oder unvollständigen Informationen sowie abweichende Erfahrungen aus der Praxis sind daher ausdrücklich erwünscht und können jederzeit unter [Ausbildungsthemen@senfin.berlin.de](mailto:Ausbildungsthemen@senfin.berlin.de) kommuniziert werden.

---

(2) Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 259 vom 22.06.2022 ([Pressemitteilung DESTATIS](#))



# 1 BEHINDERUNG – GRUNDLEGENDES

## 1.1 Begriff/Definition/Abgrenzung

Die UN-Behindertenrechtskonvention („Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“) ist in Deutschland am 26. März 2009 in Kraft getreten und ist seitdem geltendes Recht. Die Definition des Begriffs „Behinderung“ ist dort geregelt und wurde in ähnlicher Form in das SGB IX übernommen. Es ist dennoch wichtig zu beachten, dass sich das Verständnis von Behinderung ständig weiterentwickelt.

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ – Artikel 1 Satz 2 der UN-Behindertenrechtskonvention

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten

Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.“ – § 2 Absatz 1 SGB IX

Nach Auswertungen des Statistischen Bundesamtes lebten zum Jahresende 2021 in Deutschland 7,8 Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung. Das bedeutet, Deutschland hat eine Schwerbehindertenquote von 9,4 % (3). Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind in diesen Zahlen noch nicht enthalten und werden erst im Rahmen des nächsten Mikrozensus erfasst. Bezieht man diese Daten auf die oben genannten Definitionen, wird deutlich, dass etwa jeder 10. Mensch in Deutschland an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft ggf. gehindert wird. Hinzu kommen außerdem diejenigen, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

## 1.2 Behinderung, Schwerbehinderung und Gleichstellung

- **Behinderung:** als Nachweis einer Behinderung kann die betreffende Person einen bestimmten Grad der Behinderung (GdB) feststellen lassen. Dieser beziffert die Schwere einer Behinderung und kann zwischen 20 und 100 variieren. Er wird in Zehnerschritten gestaffelt. Je höher der GdB ist, desto schwerer ist die Funktionsbeeinträchtigung. Der GdB wird auf Antrag der betreffenden Person beim LAGeSo und auf Grundlage einer amtsärztliche Untersuchung bzw. mit Hilfe externer Gutachterinnen und Gutachter durch Bescheid festgestellt. (4)
- **Schwerbehinderung:** Eine Behinderung ab einem GdB von 50 gilt nach dem SGB IX als Schwerbehinderung; in diesem Fall kann ein Schwerbehindertenausweis beantragt werden, in den der GdB und gegebenenfalls die entsprechenden Merkzeichen eingetragen werden. Merkzeichen sind spezielle Kennungen, die eine schwerbehinderte Person zusätzlich zum Grad der Behinderung erhalten kann, wenn bestimmte besondere Beeinträchtigungen vorliegen (zum Beispiel aG – außergewöhnliche Gehbehinderung, H – Hilflosigkeit, usw.).
- **Gleichstellung:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, können unter Umständen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten



(3) Vgl. Statistisches Bundesamt (2022): Statistik der schwerbehinderten Menschen ([Pressemitteilung DESTATIS](#))

(4) Vgl. LAGeSo, Informationen für Bürgerinnen und Bürger, Grad der Behinderung ([Grad der Behinderung \(GdB\) - Berlin.de](#))

Ausbildungs- oder Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. Für die Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit ist jeweils eine Einzelfallprüfung erforderlich.

Für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene während der Zeit ihrer Berufsausbildung gilt gem. § 2 Abs. 4 SGB IX, dass sie schwerbehinderten Menschen auch dann gleichgestellt sind, wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird in diesem Fall durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht und gilt nur für Leistungen des Integrations- bzw. Inklusionsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung im Sinne des § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe c SGB IX. (5)

### 1.3 Häufigste Formen der Schwerbehinderung

Körperliche, nach außen hin klar erkennbare Einschränkungen stehen häufig sinnbildlich für das Thema Schwerbehinderung. Tatsächlich existiert jedoch ein sehr breites Spektrum an Beeinträchtigungen, die sich grob in folgende Kategorien (6) unterteilen lassen:

- Innere Erkrankungen (z.B. Stoffwechselerkrankungen wie Diabetes oder Mukoviszidose)
- Körperbehinderungen (Bewegungseinschränkungen, Schädigungen des Skelettsystems, Schädigung des zentralen Nervensystems...)
- Sinnesbehinderungen (welche nicht durch Hilfsmittel ausgeglichen werden können)
- Psychische Behinderung (Beeinträchtigung des Denkens, Fühlens, Wahrnehmens und Handelns)
- Lernbehinderungen (Schwierigkeiten beim Lernen, Rechnen, Lesen oder Bilden von Zusammenhängen)
- Geistige Behinderungen (verzögere oder unvollständige Entwicklung kognitiver Fähigkeiten)
- Sonstige „unsichtbare“ Behinderungen und chronische Erkrankungen (Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Rheuma, Multiple Sklerose, Krebserkrankungen, chronische Rückenleiden, Darmerkrankungen ...)




---

(5) Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Information zur Gleichstellung behinderter mit schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch ([Infoblatt Agentur für Arbeit](#))

(6) Vgl. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung(2020), [KOFA - Steckbriefe Behinderungsformen](#)

Sehr viele Behinderungen sind auf den ersten Blick nicht erkennbar. Hierzu zählen beispielsweise auch psychische und seelische Erkrankungen, die bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den vergangenen Jahren stark zugenommen haben. Beispielsweise waren seelische Probleme und Entwicklungsauffälligkeiten die häufigste Ursache für die Gewährung von Eingliederungshilfen für Kinder und Jugendliche im Jahr 2019. Es wurden somit 156 % mehr Eingliederungshilfen für Kinder und Jugendliche mit einer seelischen Behinderung gewährt als noch 10 Jahre zuvor. (7) Diese Tendenz zeigt sich auch in der nachfolgenden Auswertung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport, die eine erste Annäherung an die häufigsten Formen von Schwerbehinderung bei den Auszubildenden des Landes Berlin ermöglicht.

Im April 2023 befanden sich 175 Auszubildende in der Betreuung durch die Ausbildungs- und Einstellungsbehörde. Davon waren 21 Auszubildende mit Schwerbehinderungen der Ausbildungs- und Einstellungsbehörde bekannt. Hinzu kamen 20 Nachwuchskräfte mit seelischen Leiden oder anderen psychosozialen Hilfebedarfen ohne Feststellung einer Schwerbehinderung durch das Versorgungsamt. Alle Auszubildenden werden durch die SenInnSport bedarfsorientiert in Vorbereitung auf die Ausbildung, während der Ausbildungszeit und in der Phase der Weitervermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis intensiv begleitet und betreut. Grundlage hierfür ist ein kontinuierliches psychosoziales Beratungsangebot, aus welchem sich Bedarfe wie die Notwendigkeit der Beschaffung von Hilfsmitteln, die Vermittlung von Beratungsstellen, die Anpassung der Ausbildungsorganisation, die Vermittlung von adäquaten Dienststellen uvm. ergeben können.

Anhand der u.g. Übersicht ist erkennbar, dass insbesondere psychische bzw. seelische Leiden eine große Rolle in der Betreuung von Nachwuchskräften spielen. Dies ist auch der aktuellen Studienlage zur psychischen Gesundheit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu entnehmen. „Psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen waren 2020 die häufigste Ursache für stationäre Krankenhausbehandlungen junger Menschen zwischen 15 und 24 Jahren“ (8) Seit der Corona-Pandemie ist eine weitere Verschlechterung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens Jugendlicher und junger Erwachsener zu verzeichnen. (9) Sodass von einem Anstieg der Auszubildenden mit psychischen/seelischen Leiden in den kommenden Jahren auszugehen ist.

---

(7) Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. N 027 vom 4. Mai 2021 ([Pressemitteilung DESTATIS](#))

(8) Vgl. Statistisches Bundesamt (2022), Jugend in Zahlen ([Jugend in Zahlen – DESTATIS](#))

(9) Vgl. RKI, Journal of Health Monitoring, Veränderungen der psychischen Gesundheit in der Kinder- und Jugendbevölkerung in Deutschland während der COVID-19- Pandemie, 2023

**175** Anzahl Auszubildende  
der Senatsverwaltung für Inneres und Sport  
(insgesamt in 2023)

**21** Anzahl der Auszubildenden mit GdB  
(inkl. Gleichstellung)

**8** GdB aufgrund von Beeinträchtigung  
des Nervensystems und der Psyche

**20** Anzahl der bekannten Auszubildenden  
mit seelischen Leiden ohne GdB

**4** GdB aufgrund von  
Beeinträchtigung der Sinnesorgane



**6** GdB aufgrund von  
körperlicher Beeinträchtigung

Diese Auswertungen zeigen, dass eine Sensibilisierung für den Umgang mit dem Thema Behinderung im allgemeinen und insbesondere im Hinblick auf seelische Leiden und sonstige nicht sichtbare Behinderungen auch im Bereich der Ausbildung des Landes Berlin zunehmend an Relevanz gewinnt.

## 1.4 Aufklärung über Formen und Ausprägungen der Schwerbehinderung

Die Unwissenheit darüber, was bei bestimmten Erkrankungen oder Behinderungen zu beachten ist bzw. in welcher Form sie sich äußern, können bei Ausbildungsleitungen und Praxisanleitenden von Auszubildenden mit einer Behinderung zu Unsicherheiten führen. Berufliche Teilhabe kann allerdings besonders dann gut gelingen, wenn Führungskräfte sowie Kolleginnen und Kollegen über die Behinderung aufgeklärt sind und entsprechend Verständnis entwickeln können. (10) Zu beachten ist hierbei allerdings, dass die Auswirkungen und Ausprägungen einer Erkrankung oder einer Behinderung sehr unterschiedlich sein können. In erster Linie sollte daher mit der betreffenden Person kommuniziert werden, um die individuellen Bedürfnisse sowie ggf. nötige Hilfsmittel zu ermitteln. Weiterhin liegt die Entscheidung, ob Kolleginnen oder Kollegen über die Behinderung aufgeklärt werden sollten, bei der betreffenden Person selbst. Hinweise zu einer respektvollen Gesprächsführung und einem erfolgreichen Onboarding im Hinblick auf die Schwerbehinderung finden Sie unter [Punkt 4](#).

Sollten Sie sich zusätzlich über ein bestimmtes Krankheitsbild oder eine Behinderungsform informieren wollen, können Sie sich an die unter [Punkt 3](#) genannten Beratungsstellen wenden. Außerdem finden Sie hier weitere Informationen:

- Das Buch „[Inklusive Führung – So gelingt die Inklusion von Menschen mit Behinderung im Unternehmen](#)“ steht kostenlos zum Download zur Verfügung und enthält eine Literaturliste. Die darin enthaltenen Zeitschriften und Ratgeber stehen zum großen Teil ebenfalls zum kostenlosen Download zur Verfügung und liefern wertvolle Informationen, u.a. zu unterschiedlichen Formen der Behinderung. 
- Die Online-Broschüren-Reihe [REHADAT-Wissen](#) vermittelt Basiswissen zu bestimmten Erkrankungen oder Behinderungen, ihre Auswirkungen im Arbeitsleben sowie zu Lösungen für individuelle Arbeitsgestaltungen – beispielsweise mit Hilfsmitteln, technischen Arbeitshilfen, Baumaßnahmen, organisatorischen Maßnahmen oder personeller Unterstützung. 
- Behinderten- und Selbsthilfeverbände, die sich für Betroffene und von Betroffenen zu bestimmten Krankheitsbildern und Behinderungsarten gegründet haben, informieren zum großen Teil auch die Öffentlichkeit zu Symptomen und Auswirkungen der betreffenden Erkrankung. In der Regel sind es die Bundesverbände, die im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit diese Aufgabe wahrnehmen beziehungsweise die zu Fragen kontaktiert-

---

(10) [Behinderungsarten und Auswirkungen | REHADAT-talentplus](#) (Online Leitfäden)

werden können. Einige Verbände informieren auch zu Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Erkrankung in Bezug auf Schule, Ausbildung und Beruf ergeben. Eine Auflistung einiger Verbände finden Sie hier:

[Selbsthilfeverbände](#)

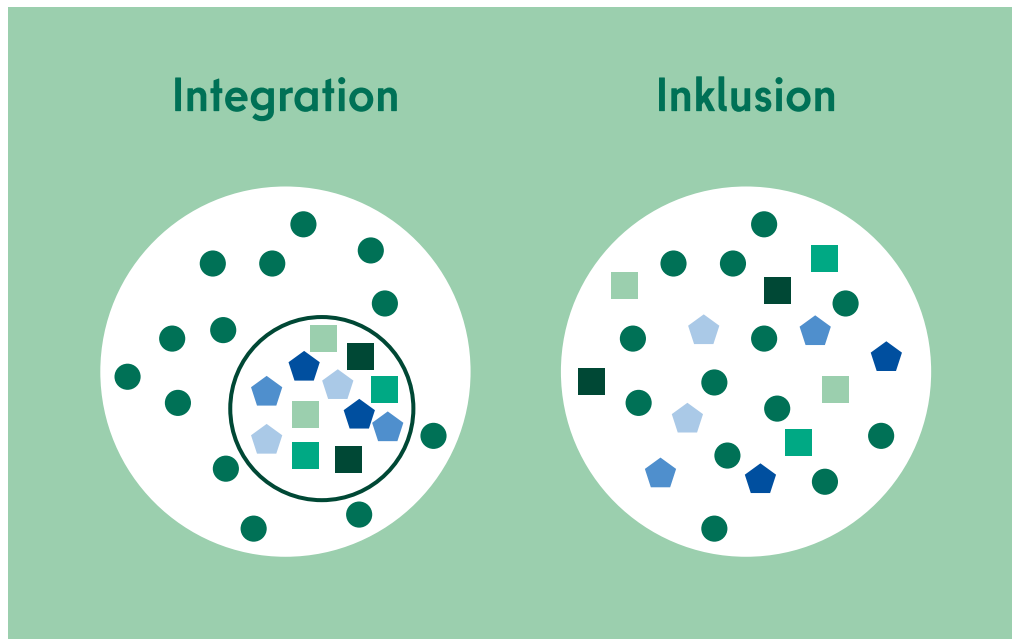


Abbildung: Integration vs. Inklusion, Bildquellen: Integration 3804350 1920: Gerd Altmann | [CC0 1.0 Universal](#)

## 1.5 Begriff der Inklusion

Der Begriff Inklusion hat seine Wurzeln im Lateinischen. Er bedeutet: „Einschließen“, „Einfügen“, „Hineingeben“, oder „Einlassen“ und ist vom Begriff der Integration abzugrenzen.

Der Begriff der Integration geht von zwei unterschiedlichen Personengruppen aus: einer relativ homogenen Mehrheitsgruppe und einer kleineren Gruppe an Menschen, zum Beispiel die Gruppe der Menschen mit Behinderungen, die in die Gesellschaft noch integriert werden muss, z.B. indem in unterschiedlichen Bereichen Räume dafür geschaffen werden. (11)

Inklusion hingegen bedeutet, dass von vorne herein alle Menschen gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft sind und somit uneingeschränkt dazugehören. Folglich müssen auch Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte und selbständige Teilhabe erfahren und leben können.

(11) Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2022), Fachlexikon der Integrations- und Inklusionsämter. URL: [Inklusion vs. Integration | BIH](#)

Der Leitgedanke der UN-Behindertenrechtskonvention ist daher, dass Menschen mit Behinderungen sich nicht an die Rahmenbedingungen anpassen müssen, sondern die Rahmenbedingungen so zu gestalten sind, dass alle Menschen teilhaben können und niemand ausgeschlossen bleibt. Hierzu müssen entsprechende Strukturen und Voraussetzungen geschaffen werden. Zu diesen zählt auch der Zugang zu einer inklusiven Ausbildung.

## 1.6 Rechtliche Rahmenbedingungen

### 1.6.1 SGB IX und SchwbAV

Das SGB IX umfasst alle gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und bildet somit die Grundlage für viele der in diesem Handlungsleitfaden beschriebenen Regelungen, insbesondere die Regelungen in:

- SGB IX Teil 3 (§§ 151 bis 241): Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht). Hierzu zählen auch die Pflichten der Arbeitgeber und Rechte der Menschen mit Schwerbehinderung in Bezug auf Ausbildung und Beschäftigung. Es ist darauf hinzuweisen, dass alle hier beschriebenen Regelungen auch für Auszubildende gelten, denn gem. § 156 SGB IX sind auch Stellen auf denen Auszubildende beschäftigt werden, Arbeitsplätze im Sinne des 3. Teils des SGB IX.



Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) regelt hierbei die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben durch die Integrationsämter und den Ausgleichsfonds. Schwerpunkte der Verordnung bilden die Leistungen an Arbeitgeber und an schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

### 1.6.2 Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen)

Die [VV Inklusion](#) behinderter Menschen ist am 18.09.2021 in Kraft getreten und regelt explizit für die Berliner Verwaltung die wichtigsten Grundsätze zur Stellenbesetzung und Ausbildung, Prüfungen sowie dienst- und arbeitsrechtliche Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung. Die Regelungen aus dem SGB IX werden hierbei aufgegriffen und zum Teil konkretisiert.



Unter Ziff. 3.3 der VV Inklusion heißt es: „Eine besondere Verpflichtung besteht auch darin, die Ausbildung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Dies gilt bereits für die Einstellung von Auszubildenden mit Schwerbehinderung. Entsprechend sollen die ausbildenden Dienststellen bei Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden die Gruppe der Auszubildenden mit Schwerbehinderung als Zielgruppe besonders berücksichtigen. Weiterhin ist in den ausbildenden Dienststellen und in den Ausbildungsstätten eine angemessene Ausbildungsplatzsituation für schwerbehinderte Menschen zu schaffen.“

Hinsichtlich des Anteils an schwerbehinderten Auszubildenden heißt es unter 3.2.1: „Soweit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, vorhanden sind, setzt sich nach § 155 Absatz 2 SGB IX jede Dienststelle je nach individueller Stellensituation das Ziel, einen angemessenen Anteil, der sich an der Beschäftigungspflichtquote orientieren soll, mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen und berät sich dafür mit der zuständigen Interessenvertretung nach § 176 SGB IX.“

### 1.6.3 Sonstige Vorschriften

Zusätzlich zu beachten sind folgende Vorschriften:

- UN-Behindertenrechtskonvention
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): beinhaltet unter anderem das Verbot der Benachteiligung aufgrund einer Behinderung.
- Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG): umfasst diverse Regelungen, mit dem Ziel eines uneingeschränkten und selbstverständlichen Rechts auf Teilhabe durch alle Menschen mit Behinderungen.
- RDV Gesundheitsmanagement (BEM). Zukünftig soll die neue RDV Prävention das Betriebliche Eingliederungsmanagement regeln. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Leitfadens steht diese noch nicht zur Verfügung.
- Handlungsleitfaden zur Anwendung von einheitlichen Beurteilungsmaßstäben für Auszubildende (allgemeine Verwaltung) nach dem Berufsbildungsgesetz sowie Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst.





## 2 RECHTE UND PFLICHTEN SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN

Die Verpflichtung zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten besteht mit anerkannter Schwerbehinderung unverändert fort. Analog gelten auch bei Auszubildenden mit einer Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten Auszubildenden weitestgehend die Rechte und Pflichten, die sich aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) ergeben. Abhängig von den im Schwerbehindertenausweis festgelegten Merkzeichen und dem GdB stehen schwerbehinderten Menschen allerdings bestimmte Rechte und Nachteilsausgleiche zu. Dies betrifft auch einige arbeitsrechtliche Aspekte.

Ist eine Person einem Menschen mit Behinderung gleichgestellt, gelten überwiegend die gleichen arbeitsrechtlichen Regelungen wie bei einer Schwerbehinderung, bis auf folgende Ausnahmen: es besteht kein Anspruch auf Zusatzurlaub und kein Anspruch auf unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr. <sup>(12)</sup>

---

(12) Vgl. Bundesagentur für Arbeit, BIH (2017): Schwerbehinderte Menschen im Betrieb. Ein Ratgeber für Arbeitgeber (S. 26); URL: [BIH – Schwerbehinderte Menschen im Betrieb](#)

## 2.1 Besondere arbeitsrechtliche Regelungen für schwerbehinderte Auszubildende

Bereits im Bewerbungsverfahren ist zu beachten, dass gem. § 165 SGB IX schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz beworben haben, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen sind. Dies gilt auch für Auszubildende. Eine Einladung zum Bewerbungsgespräch ist allerdings dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Die fehlende fachliche Eignung muss hierbei zweifelsfrei erkennbar und nachweisbar sein.

Laut Nr. 3.1.2 der VV Inklusion schwerbehinderter Menschen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass jeder Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz für (schwer-) behinderte Menschen geeignet ist. Ausnahmen hiervon kommen insbesondere in Betracht, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben besondere Anforderungen an die physische und/oder psychische Belastbarkeit stellt (zum Beispiel Dienstauglichkeit für den Polizei-, Justizwachtmeister- und Justizvollzugsdienst oder für den feuerwehrtechnischen Dienst oder in anderen Bereichen).

Wurde ein schwerbehinderter Mensch eingestellt gilt gem. § 164 SGB IX: Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (bzw. Auszubildende) haben einen Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung. Der Gesetzgeber verlangt, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dafür Sorge trägt, dass die schwerbehinderte oder gleichgestellte Person ihre Tätigkeit ausüben kann, beispielsweise durch individuelle Anpassung des Arbeitsplatzes oder die Anschaffung von Arbeitshilfen. Allerdings müssen die Maßnahmen, die hierfür getroffen werden auch zumutbar sein.

Zudem stehen Auszubildenden mit einer Schwerbehinderung folgende Nachteilsausgleiche (13) zu:

### 2.1.1 Recht auf Befreiung von Mehrarbeit

Für minderjährige Auszubildende — ob mit oder ohne Behinderung — gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Strikte Vorschriften schränken Mehrarbeit hier ohnehin sehr stark ein. Auf Verlangen müssen aber auch volljährige Auszubildende mit einer Schwerbehinderung von Mehrarbeit freigestellt werden (§ 207 SGB IX und Nr. 5.3 VV Inklusion). Dies stellt jedoch kein Verbot der Mehrarbeit dar. Eine Befreiung von Mehrarbeit ist auf Wunsch des bzw. der schwerbehinderten oder gleichgestellten Auszubildenden

---

(13) Vgl. BIH (2019): ZB Info 2/2019: Wegweiser SGB IX; URL: [ZB Info 2/2019](#)

möglich. Mehrarbeit ist dabei allerdings nicht gleichbedeutend mit Überstunden. Mehrarbeit wird erst geleistet, sobald die Arbeitszeit acht Stunden täglich überschreitet.

Der entsprechende Antrag auf Befreiung von Mehrarbeit muss von den Auszubildenden frühzeitig bei der Ausbildungsleitung gestellt werden. (14)

## 2.1.2 Recht auf Arbeitszeitverkürzung

Schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stellen, wenn dies durch Art und Schwere der Behinderung notwendig wird (§ 164 Abs. 5 SGB IX und Nr. 5.2.3 VV Inklusion). Im Falle einer Berufsausbildung kann die reguläre Ausbildungszeit verlängert werden und auf eine Teilzeitausbildung gewechselt werden. Grundlage dafür ist ein ärztliches Attest.

## 2.1.3 Recht auf Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 208 SGB IX). Dies ist auch unter Ziff. 5.4 der VV Inklusion festgelegt und gilt bei Auszubildenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamten gleichermaßen (Nr. 1.3.2 VV Inklusion). Diese Regelung betrifft nur schwerbehinderte Menschen. Ein Anspruch auf Zusatzurlaub besteht nicht für gleichgestellte Auszubildende.

Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, so erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Es kann vorkommen, dass längere Zeit für die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gebraucht und diese erst rückwirkend festgestellt wird. In einem solchen Fall hat die bzw. der schwerbehinderte Auszubildende auch rückwirkend Anspruch auf Zusatzurlaub, höchstens allerdings für das letzte abgelaufene Jahr.

Sollte der Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung bereits gestellt sein, aber noch kein Bescheid vorliegen, muss die Auszubildende bzw. der Auszubildende den Anspruch auf einen möglichen Zusatzurlaub beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin geltend machen. Das heißt, die

---

(14) Vgl. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Rechte und Pflichten in der Ausbildung, URL: [KOFA – Rechte und Pflichten in der Ausbildung](#); Silke Becker und Manfred Otto-Albrecht(2019), Inklusive Führung – So gelingt Inklusion von Menschen mit Behinderung im Unternehmen, S. 139

Auszubildende bzw. der Auszubildende muss darauf hinweisen, dass ihr bzw. ihm im Falle einer Anerkennung als schwerbehinderter Mensch Zusatzurlaub zu gewähren ist. (15)

## 2.1.4 Dienstbefreiung bei besonderen Wetterlagen

Gem. Nr. 5.5 der VV Inklusion behinderter Menschen soll Schwerbehinderten, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse verursacht, in erforderlichem Umfang Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden. Die Entscheidung darüber obliegt der Ausbildungsleitung und ist mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

Entscheidungserheblich ist nicht beispielsweise eine bestimmte Temperatur zu einer bestimmten Tageszeit, sondern die tatsächliche individuelle Beeinträchtigung.

Für behinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind, und Beschäftigte, die von einer Behinderung bedroht sind (§ 2 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) ist im Einzelfall von der Ausbildungsleitung zu entscheiden, ob die Dienstbefreiung unter den oben genannten Voraussetzungen gleichermaßen gewährt werden kann.

## 2.1.5 Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement

Alle Arbeitgeber sind gesetzlich zur Prävention verpflichtet. Prävention dient dazu, durch geeignete Maßnahmen den Eintritt einer Behinderung oder chronischen Krankheit (§ 3 SGB IX) zu vermeiden, die Gefährdung eines Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Beschäftigter abzuwenden (§ 167 Abs. 1 SGB IX) oder bei längerer Arbeitsunfähigkeit (länger als 6 Wochen) die erneute Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Dies gilt auch für Auszubildende (Az.: VG 62 K 4.15 PVL).

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) richtet sich hierbei nicht nur, aber auch an Menschen mit Behinderungen. Der wesentliche Unterschied zwischen den verschiedenen Personengruppen besteht darin, dass bei schwerbehinderten Personen zusätzliche Stellen in das BEM einbezogen werden, nämlich die Schwerbehindertenvertretung sowie das Inklusionsamt und der Integrationsfachdienst als externe Partner. Diese sollten frühzeitig eingeschaltet werden, wenn Schwierigkeiten eintreten, die das

---

(15) Vgl. Bundesagentur für Arbeit, BIH (2017): Schwerbehinderte Menschen im Betrieb. Ein Ratgeber für Arbeitgeber (S. 31); URL: [BIH – Schwerbehinderte Menschen im Betrieb](#)

Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnis schwerbehinderter Menschen gefährden können. Es geht hierbei nicht nur darum, eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu vermeiden, sondern vor allem auch darum, behinderungsbedingten Problemen bei der Beschäftigung vorzubeugen. (Nr. 8 VV Inklusion).

Zur Lösung des jeweiligen Einzelfalles sind unterschiedliche Ansätze möglich. Denkbar ist beispielsweise:

- eine Reduzierung der Arbeitszeit oder Gewährung von Arbeitspausen (siehe Nr. 5.2 VV Inklusion),
- ein Umbau des Arbeitsplatzes (siehe Nr. 5.6 VV Inklusion) oder
- die Anschaffung von technischen Arbeitshilfen (siehe Nr. 5.7 VV Inklusion)

Wichtig hierbei ist, dass die Überlegungen in enger Absprache mit der betroffenen Person angestellt werden. Diese hat nicht nur das Recht dem BEM zuzustimmen oder es abzulehnen, sie hat zudem das Recht es jederzeit abbrechen. Es sollte jedoch stets das Ziel sein, eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Einen durch das LAGeSo bereitgestellten Leitfaden zum BEM finden Sie hier: [BEM-Leitfaden](#)



**Hinweis:** Zukünftig wird die **RDV Prävention** das BEM genauer regeln. Die neue Rahmendienstvereinbarung liegt zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vor und wird federführend durch das landesweite Gesundheitsmanagement der Senatsverwaltung für Finanzen erarbeitet. (Stand 29.10.2024)

## 2.1.6 Besonderer Kündigungsschutz

In den ersten sechs Monaten eines Beschäftigungsverhältnisses besteht kein besonderer Schutz für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen. Diese Frist gilt unabhängig von der im jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbarten Probezeit. (16) Des Weiteren dürfen auch schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen aus personenbedingten, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Gründen gekündigt werden. (17)

Will ein Arbeitgeber einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen kündigen, der bereits länger als sechs Monate beschäftigt ist, benötigt er zuvor die Zustimmung des Inklusionsamtes (§ 168 SGB IX). Dies gilt auch während einer Berufsausbildung. Bei der Prüfung des Inklusionsamtes spielt

---

(16) Vgl. Bundesagentur für Arbeit, BIH (2017): Schwerbehinderte Menschen im Betrieb. Ein Ratgeber für Arbeitgeber (S. 28); URL: [BIH – Schwerbehinderte Menschen im Betrieb](#)

(17) Silke Becker und Manfred Otto-Albrecht(2019), Inklusive Führung – So gelingt Inklusion von Menschen mit Behinderung im Unternehmen, S. 139

es keine Rolle, ob die Kündigungsgründe im Einzelfall tatsächlich zutreffen und die Kündigung rechtfertigen. Das zentrale Kriterium für die Entscheidung des Inklusionsamtes ist vielmehr, ob die Behinderung der betreffenden Person den Grund für die Kündigung darstellt oder ob er mit ihr zusammenhängt. Ist dies der Fall, soll geprüft werden, ob eine drohende Kündigung verhindert werden kann. (18)

Um die Zustimmung des Inklusionsamtes zu erhalten, muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag beim zuständigen Inklusionsamt stellen.

Die Antragsformulare hierzu sind auf der Website des Inklusionsamtes abrufbar. Der Antrag kann auch online gestellt werden:

[LAGeSo – Antrag auf Zustimmung zur Kündigung](#)



Außerdem ist neben der ordnungsgemäßen Beteiligung der Frauenvertreterin gem. § 17 Abs. 1 und 2 LGG sowie des Personalrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gem. den §§ 79 iVm 87 Nr. 8 und 62 Abs. Abs. 2 PersVG Bln auch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gem. § 178 Abs. 2 SGB IX zu beachten. Eine ohne vorherige Zustimmung des Inklusionsamtes und/oder ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Das Inklusionsamt prüft in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin, ob und ggf. wie der schwerbehinderte Mensch weiter ausgebildet werden kann und ist bestrebt, den Ausbildungsplatz nach Möglichkeit zu erhalten. Dabei werden sowohl der oder die betroffene Auszubildende als auch die Personalvertretungen vom Inklusionsamt um Stellungnahme gebeten. Hierbei werden Lösungen gesucht, die für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zumutbar sind. Ansatzpunkte sind medizinische, technische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen. (19) Bei erkennbarer Unzumutbarkeit besteht kein Zwang, am Ausbildungsplatz festzuhalten.

Erteilt das Inklusionsamt die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung der Zustimmung erklären. Bei außerordentlichen Kündigungen muss die Kündigung unverzüglich ausgesprochen werden.

---

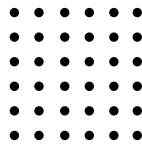
(18) <https://www.berlin.de/lageso/behinderung/inklusionsamt-arbeit-und-behinderung/arbeitgeber/> (15.05.2023)

(19) Vgl. BIH (2018): ABC Fachlexikon. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (S.16); URL: [Fachlexikon. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen](#)



**Keine Behinderung gleicht der anderen (...). Bei der Gewährung von Nachteilsausgleich handelt es sich daher immer um eine Einzelfallbetrachtung.**

Vollmer, Kirsten; Frohneberg, Claudia (2014): Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende. Handbuch für Ausbildungs- und Prüfungspraxis. (S. 15)



## 2.1.7 Nachteilsausgleich in der Prüfung

Ein Nachteilsausgleich bedeutet laut BBiG und HwO: „die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen in Ausbildung und Prüfung zu berücksichtigen“. Je nach Art der Behinderung können schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Auszubildende einen Nachteilsausgleich für die Erbringung von Leistungsnachweisen erhalten, beispielsweise in Form einer Verlängerung der Prüfungszeit (siehe hierzu auch Ziff. 4 der VV Inklusion). Hilfestellung hierbei kann ein durch das BiBB zum [kostenlosen Download](#) zur Verfügung gestelltes Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis mit dem Titel „[Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende](#)“ bieten. Diese Nachteilsausgleiche sind bei der jeweils zuständigen Stelle zu beantragen. Hierbei ist zu beachten, dass der Nachteilsausgleich bei jedem Lernort separat zu beantragen ist (im Falle der Verwaltungsfachangestellten in Ausbildung also beispielsweise im OSZ Louise Schroeder, der VAK und nochmals für die Abschlussprüfungen; für andere Ausbildungsberufe ggf. bei den jeweils zuständigen Kammern und Berufsschulen). Nachfolgend finden Sie detailliertere Angaben zu den Verfahren in den unterschiedlichen Ausbildungseinrichtungen:



**VAk:**

In diesem Fall ist zu unterscheiden zwischen der Beantragung von Nachteilsausgleichen für die dienstbegleitende Unterweisung und der Beantragung für die Zwischen- und Abschlussprüfung:

– **Nachteilsausgleiche für die dienstbegleitende Unterweisung:**

Der Antrag richtet sich nach § 4 Abs. 7 der geltenden Lehrgangsordnung für die dienstbegleitende Unterweisung in den Ausbildungsberufen an der Verwaltungsakademie Berlin.

Das entsprechende Antragsformular finden Sie hier:

[Antragsformular Nachteilsausgleich VAK](#)



Der Antrag ist mit einer entsprechenden Begründung und unter Angabe der konkreten Maßnahme (z.B. Nachweis und Empfehlung des behandelnden Facharztes) spätestens einen Monat vor der Durchführung des Leistungsnachweises zu stellen und kann per E-Mail an

[Ausbildung@vak.berlin.de](mailto:Ausbildung@vak.berlin.de) oder an folgende Anschrift gesandt werden: Verwaltungsakademie Berlin, Referat I A, Turmstraße 86, 10559 Berlin



– **Nachteilsausgleiche für die Zwischen- und Abschlussprüfung:**

Der Antrag richtet sich nach § 14 Abs. 3 der Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz.

Das entsprechende Antragsformular finden Sie hier:

[Antragsformular Nachteilsausgleich Prüfung](#)



Der Antrag ist mit einer entsprechenden Begründung und unter Angabe der konkreten Maßnahme (z.B. Nachweis und Empfehlung des behandelnden Facharztes) spätestens einen Monat vor Beginn der Prüfung zu stellen und kann per E-Mail an [zustaendige.stelle@vak.berlin.de](mailto:zustaendige.stelle@vak.berlin.de) oder an folgende Anschrift gesandt werden:

Verwaltungsakademie Berlin, Referat I C, Turmstraße 86, 10559 Berlin

**OSZ Louise Schroeder:**

Das OSZ Louise Schröder bietet in Zusammenarbeit mit Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, Mediatorinnen und Mediatoren und der Lehrperson für Suchtprophylaxe umfangreiche Beratung und Orientierungshilfen zu diversen Themen und Problemstellungen an. Für die Unterstützung bei der Beantragung von Nachteilsausgleichen sind die Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer zuständig.

Beratungsgespräche sind persönlich in der Schule, telefonisch oder per Videokonferenz möglich. Nähere Informationen und aktuelle Ansprechpersonen finden Sie hier: <https://www.osz-louise-schroeder.de/beratung/>



Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen können sich in Hinblick auf ihre Behinderung auch an die Klassen- oder Abteilungsleitung wenden. Der Antrag kann formlos gestellt werden; ein Formular hierzu existiert nicht. Nachteilsausgleiche kann es in verschiedenen Formen geben. Dabei kann es sich z. B. um den Erhalt eines Aufzugsschlüssels oder um die Bewilligung einer Zeitverlängerung bei der Bearbeitung von Klassenarbeiten/Klausuren handeln.

Mit Hinblick auf die Abschlussprüfungen müssen Nachteilsausgleiche rechtzeitig bei der zuständigen Prüfungsstelle – durch die Prüflinge – beantragt werden.

Für Schüler\*innen mit Behinderung gibt es –zum Teil auf Antrag – barrierefreie Lernmittel bei den Verlagen. Die Anträge hierfür müssen durch die Schülerin bzw. den Schüler persönlich gestellt werden.

Sowohl das Kollegium als auch das nichtpädagogische Personal (Sekretärinnen, Hausmeister etc.) sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Alle Informationen werden streng vertraulich unter Beachtung des Datenschutzes behandelt.

#### **HWR:**

Das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) verpflichtet in § 31 Abs. 3 BerlHG die Hochschulen, die Bedürfnisse Studierender mit Familienaufgaben sowie mit Beeinträchtigungen zu berücksichtigen.

Über die Erteilung eines Nachteilsausgleichs entscheidet der zuständige Prüfungsausschuss, näheres hierzu ist in der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung der Studiengänge hinterlegt (beispielsweise in § 14 der Studien und Prüfungsordnung des dualen Bachelorstudiengangs Öffentliche Verwaltung vom 07.10.2020 und 09.06.2021, zuletzt geändert am 16.11.2022).

Um einen Nachteilsausgleich zu beantragen, ist ein formloser Antrag für einen konkreten Zeitraum und unter Angabe von konkreten Maßnahmen zu stellen. Dieser ist an die Vorsitzende oder der Vorsitzende des für den Studiengang zuständigen Prüfungsausschusses zu adressieren (Ausnahme: Rechtspflege, hier liegt die Zuständigkeit beim Dekanat des Fachbereichs). Die HWR stellt hierzu die folgende Vorlage zur Verfügung:

[Antrag Nachteilsausgleich HWR](#)



Dem Antrag sind entsprechende Nachweise beizufügen (z.B. ärztliches Attest mit Empfehlung bzgl. der Maßnahme). Das Attest muss keine Diagnose beinhalten, sondern nur (für medizinische Laien verständlich) beschreiben, wie sich die vorliegende Behinderung oder Erkrankung beeinträchtigend auswirkt.

Der Antrag ist beim zuständigen Studienbüro, Fachrichtungsbüro oder Prüfungsamt einzureichen. Dieses leitet den Antrag an die oder den Prüfungsausschussvorsitzenden bzw. das Dekanat weiter.

**Studierende, denen ein Nachteilsausgleich beschieden wurde, und die hierauf zurückgreifen möchten, müssen die jeweiligen Lehrenden eigenverantwortlich zu Beginn des Semesters über den Umfang des Nachteilsausgleichs informieren.**

Das Team der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen der HWR beantwortet den Studierenden Fragen zum Thema Studieren mit Beeinträchtigungen (barrierefreie Lehre, Herausforderungen, etc.) und gibt auf Wunsch Hinweise beispielsweise zum Nachteilsausgleich, auch im Einzelfall. Außerdem wird eine vertrauliche Beratung für Studierende angeboten.

Weitere Informationen und die Broschüre „Chancengleich studieren“ der HWR Berlin mit Rechtsgrundlagen und Informationen finden Sie unter [www.hwr-berlin.de/inklusion](http://www.hwr-berlin.de/inklusion).



### **Landesfinanzschule bzw. Fachhochschule für Finanzen (Königs Wusterhausen)**

Die Rechtsgrundlage für einen Nachteilsausgleich bei Prüfungen ergibt sich aus § 21 der Steuerbeamtenausbildungs- und –prüfungsordnung (StBAPO). Nach dieser Vorschrift wird Schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Beamtinnen und Beamten auf schriftlichen oder elektronischen Antrag ein angemessener Nachteilsausgleich gewährt, insbesondere bei der Anfertigung von Aufsichtsarbeiten, Abschlussklausuren, bei der schriftlichen Arbeit sowie im Prüfungsverfahren. Die durch die Behinderung entstehenden Nachteile sollen vornehmlich durch geeignete Hilfsmittel oder durch die Einräumung besonderer Prüfungsbedingungen ausgeglichen werden, um das Gebot der Chancengleichheit zu wahren. Die fachlichen Anforderungen dürfen aufgrund der gewährten Erleichterung des Nachteilsausgleichs jedoch nicht herabgesetzt werden.

Neben der Gewährung eines Nachteilsausgleichs bei Prüfungen kann es sein, dass die Behinderung bei der Gestaltung der Ausbildung bzw. des Studiums zu berücksichtigen ist. Hierzu enthält die StBAPO keine Regelungen, gleichwohl gebietet der Gleichheitssatz die Gewährung von Nachteilsausgleich in der Ausbildung/im Studium.

Für einen Nachteilsausgleich muss ein formloser, schriftlicher Antrag gestellt werden. Der Antrag muss folgende Angaben enthalten:

- Darlegungen zu der konkreten behinderungsbedingten Einschränkung in Bezug auf die Prüfung,
- den begehrten Nachteilsausgleich und
- die Begründung, warum dieser geeignet ist, die behinderungsbedingte Einschränkung auszugleichen.



Dem Antrag sind Nachweise für die konkreten behinderungsbedingten Einschränkungen beizufügen. Dies könnte ein (fach-)ärztliches Zeugnis, die Kopie des Feststellungsbescheids des zuständigen Landesamtes (Landesamt für Soziales und Versorgung, Landesamt für Gesundheit und Versorgung ...), Reha- oder Krankenhausberichte, Bewilligungsbescheide von Trägern der Eingliederungshilfe und/oder ein amtsärztliches Zeugnis sein. Eine Kopie des Schwerbehindertenausweises ist als Nachweis allein nicht ausreichend, da damit zwar die Feststellung eines Grades der Behinderung festgestellt wird, dieser jedoch keinerlei Angaben zu Ihren konkreten gesundheitlichen Einschränkungen enthält.

Wenn ein (fach-)ärztliches oder amtsärztliches Zeugnis vorgelegt wird, ist darauf zu achten, dass sich dieses streng an den Anforderungen des § 21 StBAPO orientiert. Es muss ersichtlich sein, dass der Arzt die zu erbringende Prüfungsleistung zutreffend erfasst hat (z.B. einstündiger Multiple Choice Test oder dreistündige schriftliche Aufsichtsarbeit) und auf Grundlage dieser Anforderungen festgestellt hat, welche behinderungsbedingten Einschränkungen bestehen oder eintreten werden und wie diese ausgeglichen werden können.

Der amtsärztliche Gesundheitsdienst ist vorrangig berufen, für die Prüfungsbehörde, hier: die LFS, verbindlich eine prüfungsrelevante Behinderung zu diagnostizieren und die der Behinderung entsprechenden Prüfungserleichterungen näher zu bestimmen bzw. vorzuschlagen. Diesem Zeugnis kommt im Vergleich zu einem privatärztlichen Gutachten im Hinblick auf die festgestellten Einzelheiten einer Behinderung sowie die in Frage kommenden Prüfungserleichterungen eine ungleich höhere Bedeutung zu (BFH Beschluss vom 19.03.1982 – VII B 21/81; FG Berlin-Brandenburg Urteil vom 16.02.2011 – 12 K 12250/10).

**Der Antrag soll rechtzeitig vor der Prüfung gestellt werden. Ratsam wären mindestens zehn Wochen vor der zu erbringenden Prüfungsleistung**, um ggf. bestehende Lücken im Sachverhalt durch weitere Ermittlungen rechtzeitig schließen zu können, z.B. durch Beibringung weiterer Unterlagen oder Einholung eines amtsärztlichen Gutachtens.

Wird das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung des Nachteilsausgleichs nicht oder nicht rechtzeitig vollständig und substantiiert dargelegt und kann deshalb keine Entscheidung in der Sache getroffen werden, geht die mangelnde Entscheidungsreife zu Lasten des Antragstellers bzw. der Antragstellerin, d.h. die Prüfung muss ohne die Gewährung eines Nachteilsausgleichs abgelegt werden.

Steueranwärterinnen und Steueranwärter in der Ausbildung zu Finanzwirtinnen und Finanzwirten richten ihren Antrag an die Leiterin der Landesfinanzschule o. V. i. A., Schillerstraße 6, 15711 Königs Wusterhausen.

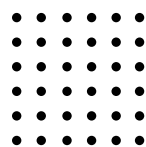


Finanzanwärterinnen und Finanzanwärter im dualen Studium zu Diplomfinanzwirtinnen und Diplomfinanzwirten richten ihren Antrag an die Direktorin der Fachhochschule für Finanzen o. V. i. A., Schillerstraße 6, 15711 Königs Wusterhausen.



In beiden Fällen ist der Antrag in einem verschlossenen Umschlag zu übermitteln und mit dem Hinweis „Vertrauliche Personalsache“ zu kennzeichnen. Der Antrag kann in der Anmeldung oder in der Poststelle (Haus 4, Erdgeschoss, Raum 4.0.08) abgeben oder elektronisch per Mail an [Pruefungsamt-LFS@LFS.brandenburg.de](mailto:Pruefungsamt-LFS@LFS.brandenburg.de) gesendet werden. Ansprechpartner bei Fragen zum Antrag, den Antragsvoraussetzungen oder den Nachweispflichten (Stand 05/2023):

- Herr Georg Hanke (Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen),  
Tel.: 03375 672-311
- Herr Andreas Lange (Sachbearbeiter für die Bearbeitung des Nachteilsausgleiches), Hörsaalgebäude, 2. Etage, Raum 2.33,  
Tel.: 03375 672-430



**Nachteilsausgleiche stellen keine Bevorzugung dar. Sie sind eine notwendige Maßnahme zur Herstellung echter Chancengleichheit in der Ausbildung.**

### Kammergericht

Über die Gewährung von Nachteilsausgleichen im Rahmen der Prüfungen des allgemeinen Justizdienstes oder der Rechtspflegeranwärterinnen und Rechtspflegeranwärter entscheidet der jeweilige Prüfungsausschuss. Typische Nachteilsausgleiche können z.B. Schreibzeitverlängerungen, die Bereitstellung von Hilfsmitteln (Laptop, Stehpult etc.) aber auch eine ablenkungsarme Umgebung sein. Üblicherweise fordern die Prüfungsausschüsse hierzu eine fachärztliche Stellungnahme an. Ein Antrag auf Gewährung eines Nachteilsausgleichs kann über das Postfach: [RefAF\\_Pruefungsverfahren@kg.berlin.de](mailto:RefAF_Pruefungsverfahren@kg.berlin.de) gestellt werden. Von dort erfolgt dann die entsprechende Weiterleitung.



### Bildungsakademie Justizvollzug

Justizvollzugsanwärterinnen und –anwärter mit Behinderung und jenen, die der Ausbildungsstelle ihre Prüfungsbehinderung durch ein fachärztliches Zeugnis nachweisen können, wird auf Antrag ein angemessener Nachteilsausgleich gewährt. Grundlage dafür ist § 14 der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des allgemeinen Justizvollzugsdienstes (APOaVD). Der Antrag auf Nachteilsausgleich ist drei Wochen vor Beginn der Prüfung einzureichen, es sei denn, die Prüfungsverhinderung tritt erst nach Ablauf der genannten Frist ein. Der Antrag auf Gewährung eines Nachteilsausgleichs kann formlos über das Postfach [ausbildung@bjv.berlin.de](mailto:ausbildung@bjv.berlin.de) gestellt werden. Entsprechende Atteste o. ä., sowie ggf. Empfehlungen bzgl. der nötigen Maßnahmen sind beizufügen. Der Prüfungsausschuss entscheidet dann entsprechend über den Antrag. Die Beteiligung der Beschäftigtenvertretung insbes. der Schwerbehindertenvertretung wird nach dienstrechtlichen Bestimmungen sichergestellt.



### Knobelsdorff-Schule (OSZ-Bautechnik)

An der Knobelsdorff-Schule gibt es einen „sozialen Gang“. Hier sind alle Beratungsangebote in räumlicher Nähe zu finden, auch zum Thema Nachteilsausgleiche. Der soziale Gang befindet sich im ersten Stock des Schulgebäudes in den Räumen 1.1.29, 1.1.31 bis 1.1.34, zu erkennen an dem Logo des Beratungsteams an den Türen. Ansprechpartnerin für einen Nachteilsausgleich ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Leitfadens die Beratungslehrerin, Frau Katja Jeziorowski ([Katja.Jeziorowski@knobelsdorff-schule.de](mailto:Katja.Jeziorowski@knobelsdorff-schule.de)).



Für die Beantragung eines Nachteilsausgleichs soll zeitnah ein entsprechendes Formular auf der Internetseite des OSZ zum Download zur Verfügung gestellt werden. Der Antrag ist mit einer entsprechenden Begründung (z.B. Nachweis und Empfehlung des behandelnden Facharztes) bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern oder der Beratungslehrerin der Schule abzugeben (dies kann auch über die Klassenlehrerin bzw. den Klassenlehrer erfolgen). In der Regel folgt darauf eine Einladung zu einer Sprechstunde um die Situation und das weitere Vorgehen zu besprechen. Bei Bedarf findet

ein weiterer Anschlusstermin nach erfolgter interner Fallbesprechung statt. Erst dann ergeht eine Entscheidung. Daher wird empfohlen ca. 8 Wochen vor dem ersten Leistungsnachweis bei dem der Nachteilsausgleich benötigt wird einen entsprechenden Antrag zu stellen.

Aktuelle Informationen zu den Beratungsangeboten finden Sie hier:

[Beratungsangebote Knobelsdorff-Schule](#)

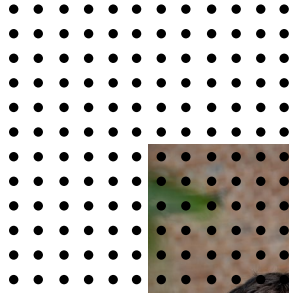


### **Peter-Lenné-Schule (OSZ Natur und Umwelt)**

Für die Bedarfsmeldung von Nachteilsausgleichen sind an der Peter-Lenné-Schule die Klassenlehrkräfte zuständig. Auszubildende, die an der Schule angemeldet sind, können den Bedarf bei ihnen geltend machen. Hierzu muss ein aktueller Nachweis vorgelegt werden. Das sozialpädagogische Beratungsteam ([swenja.lutz@peter-lenne-schule.de](mailto:swenja.lutz@peter-lenne-schule.de)) unterstützt und berät hierbei in enger Zusammenarbeit mit den Lehrkräften, Abteilungsleitungen und dem Schulpsychologisches und Inklusionspädagogisches Beratungs- und Unterstützungszentrum der SenBJF ([13. SIBUZ](#)).



Kontakt: [13SIBUZ@senbjf.berlin.de](mailto:13SIBUZ@senbjf.berlin.de)



## 3 UNTERSTÜTZUNGS- MÖGLICHKEITEN

Beschäftigte mit Behinderungen und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben in vielen Fällen Anspruch auf Förderleistungen, um berufliche Teilhabe zu ermöglichen und Arbeitsplätze bzw. Ausbildungsplätze zu sichern. Diverse Stellen bieten entsprechende Beratung an.

### 3.1 Beratung und organisatorische Unterstützungsmöglichkeiten

#### 3.1.1 für Dienststellen / Ausbildungsbetrieb

**Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA):** Bundesweit entstehen seit Januar 2022 die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA). Sie haben den Auftrag, Arbeitgeber zu beraten und zu unterstützen, wenn diese Menschen mit Behinderung beschäftigen oder ausbilden wollen. Sie stehen den Ratsuchenden in Fragen zur beruflichen Inklusion niedrigschwellig zur Verfügung. Ebenso unterstützen sie bei der Kommunikation und der Antragstellung bei den zuständigen Leistungsträgern und bieten Informationsveranstaltungen (auch online) an.



Ansprechstelle in Berlin:  
Lena Maria Unfried  
Leiterin EAA  
Bundesallee 39/40a  
10717 Berlin

Tel.: +49 30 536376-50  
E-Mail: [eea-berlin@faw.de](mailto:eea-berlin@faw.de)  
Homepage: <https://www.eaa-berlin.de/>

### Inklusionsamt

a. **Technischer Beratungsdienst**: die dort beratenden Ingenieurinnen und Ingenieure kennen sich in Fragen der Ergonomie aus und haben Erfahrungen mit den Auswirkungen unterschiedlichster Behinderungen. Vor Ort beraten sie Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche Integrationsteam in allen technischen und organisatorischen Fragen und entwickeln in Zusammenarbeit mit ihnen Lösungsvorschläge.

b. **Integrationsfachdienste (IFD)**: zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehört die Beratung und Unterstützung der betroffenen behinderten Menschen selbst sowie die Information und Hilfestellung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei den unterschiedlichsten Problemsituationen im Arbeitsleben schwerbehinderter Menschen.

Eine umfassende Beratung und Begleitung bedarf der vorherigen Klärung der Kostenträgerschaft. Die Klärung der Kostenübernahme und Beauftragung regelt grundsätzlich der Integrationsfachdienst.

Die IFD beinhalten die Fachbereiche Berufsbegleitung (BG) und im Auftrag der Rehabilitationsträger die Vermittlung (VM).

Das Kernstück der Berufsbegleitung bzw. der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ist die individuelle Unterstützung, Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Menschen und ihrer Arbeitgeber.

**Hinweis:** Die Praxiserfahrung zeigt, dass der IFD erst tätig wird, wenn das Ausbildungsverhältnis bereits besteht bzw. maximal vier Wochen vor Vertragsübergabe. Diese Zeit reicht i.d.R. nicht aus, um die Ausstattung mit assistiver Technologie bis zum Ausbildungsbeginn sicherzustellen.

Unterstützungsmöglichkeiten können ggf. dennoch sein:

- Die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen bewerten und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil erarbeiten
- Die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher, begleiten
- Die Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsplatzumfeld informieren



- Für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung sorgen
- Als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, z.B. bei Fragen zu finanziellen Fördermöglichkeiten, betrieblichem Eingliederungsmanagement, Gestaltung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen u.V.m.

In Berlin gibt es insgesamt 5 Integrationsfachdienste (IFD). Davon sind 3 nach regionaler Zuständigkeit, analog der Berliner Arbeitsagenturbezirke Mitte, Nord und Süd tätig. Weitere 2 Integrationsfachdienste sind aufgrund ihrer Spezialisierungen berlinweit tätig. Eine dieser Spezialisierungen ist die Beratung von Menschen mit einer Behinderung die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen und wird daher an dieser Stelle vernachlässigt.

Kontaktdaten:

- [IFD Mitte](#) (für die Bezirke Mitte, Friedrichshain-Kreuzberg, Lichtenberg und Marzahn Hellersdorf):  
Adresse: Schwiebusser Straße 18, 10965 Berlin  
E-Mail: [info@ifdmitte.berlin](mailto:info@ifdmitte.berlin)  
Tel.: 030 4991 88-0
- [IFD Nord](#) (für die Bezirke Pankow, Reinickendorf, Spandau und Charlottenburg-Wilmersdorf):  
Adresse: Bundesallee 39-40a, 10717 Berlin  
E-Mail: [ifdnord-berlin@faw.de](mailto:ifdnord-berlin@faw.de)  
Tel.: 030 536376-35
- [IFD Süd](#) (für die Bezirke Neukölln, Treptow-Köpenick, Steglitz-Zehlendorf und Tempelhof-Schöneberg):  
Adresse: Wexstraße 2, 10825 Berlin  
E-Mail: [info@ifdsued.berlin](mailto:info@ifdsued.berlin)  
Tel.: 030 84 85 05 10
- [IFD für Menschen mit Hörbehinderung](#) (berlinweit):  
Adresse: Wilmersdorfer Str. 50-51, 10627 Berlin  
E-Mail: [ifd@wib-verbund.de](mailto:ifd@wib-verbund.de)  
Tel.: 030 4849 59-50



#### [Agentur für Arbeit – Teams für Berufliche Rehabilitation und Teilhabe](#)

Die Agentur für Arbeit berät Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Auszubildende im Hinblick auf Zuschüsse, Leistungen und maßgeschneiderte Unterstützungsangebote. Über den Arbeitgeberservice finden Sie Ihre Ansprechperson.

E-Mail: [Berlin-Mitte.Arbeitgeberservice@arbeitsagentur.de](mailto:Berlin-Mitte.Arbeitgeberservice@arbeitsagentur.de)  
Tel.: 0800 4 555520



### [Agentur für Arbeit – Technischer Beratungsdienst \(TBD\)](#)

Der TBD unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Menschen mit Schwerbehinderungen oder Rehabilitanden beschäftigen bzw. ausbilden oder zukünftig beschäftigen möchten. Im Vordergrund stehen dabei erforderliche Anpassungen von Arbeitsplätzen, die Herstellung der baulichen Barrierefreiheit, zum Beispiel bei den Zugängen zur Arbeitsstätte und arbeitsschutzrelevante Themen.

Tel.: 0800 4 555500



### [Die Kompetenzstelle für digitale Barrierefreiheit](#)

Hier finden Sie unter anderem alle Informationen rund um die Berliner Standards der digitalen Barrierefreiheit (z.B. für Word, PDF, PowerPoint sowie im Hinblick auf verständliche Sprache):

[Berliner Standards für digitale Barrierefreiheit](#)



## 3.1.2 für Auszubildende

**Beratung durch die Agentur für Arbeit:** neben der Vorbereitung und Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche berät die Agentur für Arbeit schwerbehinderte Menschen im Hinblick auf berufliche Rehabilitation, Maßnahmen und Leistungen. Eine maßgeschneiderte und intensive Begleitung bei der Berufsausbildung bietet hierbei die durch die Agentur für Arbeit geförderte Assistierte Ausbildung.

### – **Assistierte Ausbildung (AsA bzw. AsA flex):**

Durch die von der Agentur für Arbeit geförderte AsA können bei Bedarf die Chancen für den erfolgreichen Ausbildungsverlauf deutlich erhöht werden. Eine Ausbildungsbegleiterin oder ein Ausbildungsbegleiter unterstützt die Auszubildenden vor und/oder während der Ausbildung. Diese bzw. dieser ist sowohl Bezugsperson für die Auszubildenden als auch Ansprech- und Kontaktperson für die Arbeitgeber. Der erste Teil der assistierten Ausbildung konzentriert sich auf die Ausbildungsplatzsuche. Im zweiten Teil der assistierten Ausbildung (begleitende Phase) erhalten die Auszubildenden u.a. Stütz- und Förderunterricht sowie sozialpädagogische Hilfen, welche dazu dienen den Erfolg der Ausbildung zu sichern. Mögliche Angebote beinhalten dabei beispielsweise Nachhilfe in der Fachtheorie, bei Vorbereitungen auf Klassenarbeiten und Prüfungen. Auch Nachhilfe in Deutsch, Unterstützung bei Alltagsproblemen oder Unterstützung bei Gesprächen mit Ausbildern, Lehrkräften und Eltern. Der Einstieg in die AsA ist jederzeit möglich.

Wie lange die begleitende Phase der AsA dauert, hängt davon ab, wie viel Unterstützung benötigt wird. Bei Bedarf ist eine Unterstützung von Anfang bis Ende der Ausbildung möglich. Alternativ kann Unterstützung

auch ruhen oder nur in bestimmten Situationen in Anspruch genommen werden, zum Beispiel in Form von Nachhilfestunden zur Prüfungsvorbereitung. Dem Arbeitgeber und den Auszubildenden entstehen keine Kosten.

**Hinweis:** die AsA wurde mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen zu einem Förderinstrument zusammengefasst.

Rechtsgrundlage: § 74 ff SGB III

Antragstellung (durch Auszubildende):

[Beratungstermin und Antragstellung AsA](#)



### **Landesprogramm Mentoring:**

Der Berliner Senat fördert im Landesprogramm Mentoring Projekte, die dazu beitragen, Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren und Jugendliche so zu stärken, dass diese ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren und abschließen. Den Auszubildenden wird eine Mentorin oder einen Mentor zur Seite gestellt, die im Tandem ganz individuell und vertrauensvoll auf die jeweilige Situation eingehen.

Im 1:1-Kontakt unterstützen die ehrenamtlich tätigen Mentorinnen und Mentoren die Auszubildenden dabei, die Herausforderungen in der Dienststelle und Berufsschule zu meistern, eigene Fähigkeiten weiterzuentwickeln und gesteckte Ziele zu verfolgen. In den Tandems werden Schwierigkeiten, die in der Lebenssituation der Auszubildenden eintreten, individuell und vertrauensvoll reflektiert und die Jugendlichen so bei deren Klärung unterstützt.

Das Programm richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene mit abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung, die eine betriebliche Ausbildung in einem Berufsbild der folgenden Bereiche absolvieren: Hotel/Gastronomie/Tourismus, Baugewerbe, Schutz und Sicherheit, Gesundheit, Dienstleistungen. Hinweis: der Beruf des bzw. der Verwaltungsfachangestellten wird beispielsweise unter dem Bereich Dienstleistungen mit abgedeckt.

Alle Projekte im Überblick finden Sie hier:

[Projekte des Landesprogramms Mentoring](#)



### **Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB):**

Auf Grundlage des § 32 SGB IX wurde ein neues Angebot der Beratung für Menschen mit (drohenden) Behinderungen geschaffen. In Berlin gibt es 12 EUTB-Beratungsstellen verteilt über das ganze Berliner Stadtgebiet. Gut ausgebildete Berater unterstützen dort Menschen mit (drohender) Behinderung und chronischer Erkrankung zu allen behinderungsbedingten Herausforderungen. Zum Beispiel: Beantragung von Reha-Leistungen, Teilhabe an Bildung, Mobilität und Hilfsmittel, Alltagsbewältigung, usw.

Einige der Standorte haben bestimmte Beratungsschwerpunkte. Beispielsweise hat die EUTB Neukölln besondere Expertise im Bereich der seelischen Erkrankungen, die EUTB Sprechraum ist spezialisiert auf Schwerhörigkeit, Gehörlosigkeit, Cochlea-Implantat und Gebärdensprache, das EUTB Stadtteilzentrum Steglitz e.V. legt einen besonderen Schwerpunkt auf Blindheit/Sehbehinderung, Körperbehinderung und Übergänge z.B. von der Schule in die Arbeit und das EUTB Marzahn-Hellersdorf ist besonders spezialisiert auf die Beratung in leichter Sprache und für Menschen mit Migrationshintergrund.

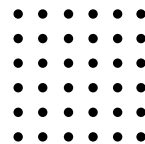
Ein besonderer Aspekt der EUTB ist außerdem die Beratung von Betroffenen für Betroffene (Beratungsmethode des „Peer Counseling“). In vielen EUTB®-Angeboten können Ratsuchende durch „Peers“ beraten werden. „Peers“ kennen die Lebenswirklichkeit der Ratsuchenden selbst als Betroffene oder als Angehörige von Menschen mit Behinderungen. Sie beziehen die eigenen, reflektierten Behinderungs- und Diskriminierungserfahrungen in ihre Beratung mit ein. Dadurch entsteht ein vertrauensvoller Rahmen auf Augenhöhe, indem die Peer-Beratenden auch als Rollenvorbilder dienen.

Die Beratung ist barrierearm, vertraulich, kostenfrei und unabhängig von Trägern, die Leistungen bezahlen und erbringen.

Die Adressen der 12 Anlaufstellen können unter [Anlage 1](#) entnommen werden. Außerdem finden Sie nähere Informationen unter [Beratungsangebote der EUTB](#) | [www.teilhabeberatung.de](http://www.teilhabeberatung.de)



**Oftmals sind die nötigen Strukturen für ein inklusives Arbeitsumfeld noch nicht vollumfänglich vorhanden. Daher sind Beratung, finanzielle Unterstützung, aber vor allem auch Sensibilisierung und der Abbau von Vorurteilen entscheidend.**



## 3.2 Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten

Für die Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung gibt es diverse finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten. Zu beachten ist, dass unterschiedliche Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe zuständig sein können. Bei jungen Menschen, die in den Beruf starten, ist meist die Bundesagentur für Arbeit zuständig. Teilweise, insbesondere bei Anliegen der Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter, ist das Inklusionsamt zuständig.

Das Verfahren der Zuständigkeitsklärung (§§ 14–17 SGB IX) soll vermeiden, dass Unklarheiten über die Zuständigkeit eines Rehabilitationsträgers zulasten der behinderten Menschen gehen. Darin ist geregelt, dass der Träger, bei dem Leistungen beantragt werden, innerhalb von 2 Wochen feststellt, ob er für die beantragte Leistung zuständig ist. Ist dies nicht der Fall, ist der Antrag unverzüglich an den Träger weiterzuleiten, der für zuständig gehalten wird. Dieser Träger darf den Antrag nun nicht mehr weiterleiten, sondern muss eine Entscheidung über die beanspruchte Leistung treffen. Das Inklusionsamt ist kein Rehabilitationsträger, jedoch regelt § 185 Absatz 6 SGB IX die sinngemäße Anwendung dieser Vorschriften durch das Inklusionsamt.<sup>(20)</sup>

Im Zweifelsfall kann auch der Reha-Zuständigkeitsnavigator bei der Identifizierung des zuständigen Trägers helfen:

<https://www.reha-zustaendigkeitsnavigator.de/>



### 3.2.1 Finanzielle Unterstützung für Dienststelle / Ausbildungsbetrieb

#### Zuschuss zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen <sup>(21)</sup>

Das Inklusionsamt kann Zuschüsse für die Schaffung neuer, erforderlichenfalls behinderungsgerecht ausgestatteter Ausbildungsplätze und Plätze zur sonstigen beruflichen Bildung für schwerbehinderte Menschen gewähren, wenn die geförderten Plätze für einen langfristigen Zeitraum schwerbehinderten Menschen vorbehalten bleiben.

Für die allgemeine Ausstattung (Tisch, Stuhl, Schrank, PC ...) ist in diesem Fall immer das Inklusionsamt zuständig.

---

(20) [Zuständigkeitsklärung | BIH](#)

(21) [Finanzielle Hilfen für Arbeitgeber/innen - Berlin.de](#)

Rechtsgrundlage: § 15 SchwbAV

Das Antragsformular finden Sie hier: [Antragsformular](#)

Hinweis: Die behinderungsbedingte Ausstattung wird i.d.R. durch den Rehaträger des Beschäftigten finanziert (bei Auszubildenden meist die Agentur für Arbeit). Bei Beamtenanwärtern hingegen ist auch hierfür das Inklusionsamt zuständig. Mehr Information zur Beantragung von Hilfsmitteln finden Sie unter [Punkt 5.2.](#)



### **Zuschuss zur Ausbildungsvergütung**

Arbeitgeber können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung einen Ausbildungszuschuss erhalten, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist.

Die Höhe des Zuschusses wird individuell festgelegt und richtet sich nach Art und Schwere der Behinderung sowie nach der Auswirkung der Behinderung auf die Ausbildung. Er kann bis zu 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung betragen und wird in der Regel über die gesamte Dauer der Ausbildung gezahlt. Neben der Eignung für den Beruf muss seitens des Arbeitgebers entsprechend begründet werden, weshalb die Ausbildung ohne die Förderung nicht zustande kommen würde.

Gründe hierfür könnten beispielsweise sein:

- Mehraufwand bei der Einarbeitung durch engmaschigere Betreuung
- Ständige Begleitperson während der Ausbildung
- hoher Bedarf an Anleitung und Feedback



Gefördert werden können Berufsausbildungen die entsprechend des § 34 Abs. 2 Nr. 5 BBiG in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen wurden. Eingeschlossen sind auch duale Studiengänge, bei welchen neben dem Studienabschluss auch ein Berufsabschluss nach dem BBiG oder der HwO erreicht wird (ausbildungsintegrierte Studiengänge).

Laut Aussage der Agentur für Arbeit können Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter ebenso berücksichtigt werden. Der Vorbereitungsdienst für schwerbehinderte Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter sei eine betriebliche Ausbildung im Sinne des §73 SGB III. Da keine Sozialversicherungspflicht besteht, können jedoch keine SV-Beiträge erstattet werden. Der HSBV ist allerdings kein solcher Fall bekannt. In der Praxis scheint die Gewährung dieses Zuschusses für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter unüblich zu sein.

Rechtsgrundlage: § 73 SGB III

Antragstellung: bei der Agentur für Arbeit (Arbeitgeber-Service Ausbildung) im Wohnbezirk des oder der Auszubildenden. Achtung! Die Antragstellung sollte möglichst vor Abschluss des Ausbildungsvertrages erfolgen.

Andernfalls kann nicht mehr nachgewiesen werden, dass der Ausbildungsvertrag ohne die Förderung nicht zustande kommen würde.

Weitere Informationen zum Antragsverfahren finden Sie in [Anlage 2](#) sowie unter [Zuschuss Aus- und Weiterbildung](#).



### **Inklusionsprämie (bei Ausbildungsbeginn bis 01.10.2026)**

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die schwerbehinderten Menschen bis einschließlich 01.10.2026 einen Ausbildungsplatz anbieten, erhalten zusätzlich zum Zuschuss der Ausbildungsvergütung eine Inklusionsprämie.

Die Höhe beläuft sich auf 2.000 Euro, ausgezahlt in zwei Raten (1. Rate nach bestandener Probezeit, 2. Rate nach bestandenem 1. Ausbildungsjahr).

Antragstellung: die Inklusionsprämie kann durch den Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit bzw. beim Jobcenter beantragt werden (siehe hierzu [Anlage 2](#))

Achtung! Für Auszubildende, die während der Zeit ihrer Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen nach § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt sind, muss die Inklusionsprämie beim Inklusionsamt Berlin beantragt werden.

Entsprechende Anträge können unter folgendem Link abgerufen werden:

[Antragsformulare Inklusionsamt](#).



### **Inklusionsmittel SenFin**

Die Inklusionsmittel stehen im Doppelhaushalt 2024/2025 im Kapitel 1540 unter dem Titel 428 12 zur Verfügung. Diese können unter anderem auch für Auszubildende mit Schwerbehinderung bereitgestellt werden. Die Nutzung der Inklusionsmittel schließt die Bewilligung eines Eingliederungszuschusses durch die Agentur für Arbeit nicht aus. Dieser fließt bei positiver Entscheidung in den Titel der Inklusionsmittel zurück. Ein Formular zur Beantragung der Inklusionsmittel kann abgerufen werden unter:

[Antragsformular Inklusionsmittel](#)

Weitere Informationen und FAQs zum Thema Inklusionsmittel finden Sie [hier](#).



### **Budget für Ausbildung (nur für Menschen mit Werkstattberechtigung)**

Diese Leistung gilt für Menschen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung derzeit nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können und daher einen Anspruch auf eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme in Form der Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen haben, die aber dennoch eine reguläre Ausbildung absolvieren möchten.

Gefördert wird die berufliche Erstausbildung.

Während der Ausbildung werden mit dem Budget für Ausbildung folgende Leistungen gefördert:

- Der Betrieb bekommt die Ausbildungsvergütung inklusive des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung erstattet.
- Die Kosten für eine behinderungsbedingt erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule werden übernommen.
- Wird der schulische Teil der Ausbildung wegen der Behinderung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation durchgeführt, werden die notwendigen Kosten übernommen.



Rechtsgrundlage: § 61a SGB IX

Beantragung erfolgt durch Auszubildenden bei der Agentur für Arbeit (siehe [Anlage 3](#))

### 3.2.2 Finanzielle Unterstützung für Auszubildende

**Persönliches Budget:** Das (trägerübergreifende) Persönliche Budget ist eine alternative Leistungsform zur Teilhabe und Rehabilitation durch Geldbeträge oder ersatzweise auch Gutscheine. Es ermöglicht den Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern selbst zu entscheiden, wann, wo, wie und von wem sie Teilhabeleistungen in Anspruch nehmen, um ihren individuellen Hilfebedarf optimal abzudecken. Auch alle nachfolgenden Leistungen (an Arbeitnehmer) zur Teilhabe am Arbeitsleben sind budgetfähig. Im Falle einer Arbeitsassistenz würde dies bedeuten, dass der Auszubildende selbst die Arbeitsassistenz organisiert und ggf. als Arbeitgeber beschäftigt, die Kosten hierfür aber über das persönliche Budget finanziert werden. Die Beratung hierzu erfolgt durch die Agentur für Arbeit bzw. das Inklusionsamt.

**Hinweis:** Die Praxiserfahrung zeigt, dass die Bereitstellung einer Arbeitsassistenz oftmals an fehlenden Fachkräften scheitert. Die Agentur für Arbeit bietet lediglich Beratung im Hinblick auf mögliche Finanzierungsmodelle. Die Suche nach einer geeigneten Assistenzkraft obliegt in der Regel den Auszubildenden.

#### **Zuschuss zu den Kosten einer Arbeitsassistenz (§ 17 SchwbAV)**

Diese Hilfe richtet sich an Personen, die grundsätzlich am Arbeitsleben (bzw. einer Ausbildung) teilhaben können, aufgrund ihrer Behinderung aber Unterstützung bei der Ausübung der Tätigkeit benötigen. Die eigentliche Arbeitsleistung muss jedoch durch die schwerbehinderte Person selbst erbracht werden. Aufgaben einer Arbeitsassistenz könnten z.B. sein: Gebärdensprache dolmetschen, Dinge tragen oder Unterlagen anreichen, Vorlesen...

Finanzielle Leistungen zur Arbeitsassistenz werden i.d.R. in Form eines persönlichen Budgets erbracht (§ 29 Absatz 2-4 SGB IX). Zu beachten ist hierbei der o.g. Hinweis bzgl. fehlender Fachkräfte im Bereich der Arbeitsassistenz.

Antragstellung: durch die bzw. den Auszubildenden beim Inklusionsamt  
Antragsformular:

[Antrag auf Gewährung eines Zuschusses zur Arbeitsassistenz](#)



### **Zuschuss zu den Kosten für technische Arbeitshilfen**

Technische Arbeitshilfen sind Vorrichtungen und Geräte, die einen Arbeitsplatz behindertengerecht ausstatten. Sie sollen behinderungsbedingte Nachteile ausgleichen. Beispiele für technische Arbeitshilfen: Bildschirmlesegerät, Einhandtastatur, orthopädischer Bürostuhl, usw. Siehe hierzu [Punkt 5.2.](#)

Der Antrag erfolgt nur durch den Ausbildungsbetrieb, wenn die Arbeitshilfen im Besitz des Arbeitgebers bleiben (zum Beispiel fest montierte Hilfsmittel). Andernfalls ist das Hilfsmittel durch die oder den Auszubildenden zu beantragen: zum Beispiel, wenn das Hilfsmittel auf die Person angepasst werden muss. Bei Sehhilfen, Braille-Tastaturen oder Stühlen z.B. Diese Hilfsmittel verbleiben bei einem Praxisstellenwechsel bei den Auszubildenden. Die Bezuschussung erfolgt somit je nach Einzelfall entweder an den Menschen mit Schwerbehinderung selbst (§ 19 SchwbAV) oder an seinen Arbeitgeber (§ 26 Absatz 1 Nummer 3 SchwbAV).

Gefördert werden die Beschaffung, Wartungen und Instandhaltungen aller Maßnahmen sowie die Anpassung der Arbeitsmittel an den Stand der Technik. Muss der Gebrauch eines technischen Hilfsmittels geschult werden, wird die hierzu notwendige Ausbildung gefördert. Die Förderung wird für Auszubildende i.d.R. bei der Agentur für Arbeit (für Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter beim Inklusionsamt) beantragt und kann bis zu 100 Prozent der Kosten betragen. Die entsprechenden Anträge müssen immer schriftlich und vor der Beschaffung der Hilfsmittel gestellt werden.

Der Standardprozess für die Einrichtung eines Arbeitsplatzes mit assistiver Technologie in der Berliner Verwaltung ist in der [Anlage 4](#) zusammengefasst. Hier werden auch die einzelnen Phasen der Antragsstellung übersichtlich dargestellt. Bei Fragen hierzu, wenden Sie sich bitte an Ihre örtliche Schwerbehindertenvertretung oder Inklusionsbeauftragte.

### **Zuschuss zur Beschaffung von Hilfsmitteln**

Bei dieser Förderung im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben geht es um Hilfsmittel, die wegen der Art und Schwere der Behinderung zur Ausbildung oder Berufsausübung, zur Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am

Arbeitsleben oder zur Erhöhung der Sicherheit auf dem Arbeitsweg oder am Arbeitsplatz erforderlich sind.

Zu den Hilfsmitteln gehören beispielsweise orthopädische Sicherheitsschuhe oder ein orthopädischer Fußschutz, wenn diese ausschließlich für Tätigkeiten in einem bestimmten Beruf beziehungsweise einer bestimmten Berufsausbildung erforderlich sind. Siehe hierzu [Punkt 5.2.](#)

### **Krafffahrzeughilfe**

Ist die bzw. der Auszubildende für die tägliche Fahrt zwischen Wohnung und Ausbildungsort beziehungsweise Bildungsstätte auf ein Krafffahrzeug angewiesen, weil aufgrund der Behinderung diese Strecke nicht zu Fuß, mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder anderweitig zurückgelegt werden kann, können unter bestimmten Voraussetzungen folgende Leistungen in Betracht kommen:

- Zuschuss zur Beschaffung eines Krafffahrzeugs
- Übernahme der Kosten für behinderungsbedingte Zusatzausstattung und Reparaturen der Zusatzausstattungen
- Kostenzuschuss zum Erwerb eines Führerscheins
- Leistungen in Härtefällen wie etwa Zuschuss zu den Beförderungskosten, die etwa durch Beförderungsdienste entstehen



## **3.3 Sonstige Kontaktdaten und Ansprechpersonen**

### Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV)

Adresse: Klosterstraße 47, 10179 Berlin

E-Mail: [hsbv@hsbv.berlin.de](mailto:hsbv@hsbv.berlin.de)

Tel.: 030 9020 7119

Die HSBV vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in allen Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen (Land Berlin) oder zumindest mehrere Dienststellen betreffen und von der örtlichen SbV der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können.



### **Örtliche Schwerbehindertenvertretungen (SbV)**

Eine Schwerbehindertenvertretung gibt es in allen Bezirksämtern und Senatsverwaltungen sowie deren nachgeordneten Dienststellen. Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen haben unter anderem die Aufgabe, Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung bei Fragen und Problemen (Kündigung, Umsetzung, Arbeitsplatzgestaltung, Schwerbehindertenausweis, Diskriminierung o.ä.) mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Zu Gesprächen mit dem Vorgesetzten, zu einem BEM-Gespräch oder als Begleitung zum Betriebsarzt, kann die Schwerbehindertenvertretung hinzugerufen werden. Bitte wenden Sie sich bei Fragen an die Vertrauensperson in ihrem Hause oder schauen Sie auf Ihren Inter-/Intranetseiten nach.

### Inklusionsamt

Adresse: Turmstraße 21, 10559 Berlin

E-Mail: [inklusionsamt@lageso.berlin.de](mailto:inklusionsamt@lageso.berlin.de)

Tel.: 030 902290

Das Inklusionsamt ist eine Einrichtung des Landes Berlin, die sich für die Förderung und Integration von Menschen mit Behinderung einsetzt. Es bietet Beratung, Vermittlung, Unterstützung und Begleitung für Betroffene, Angehörige, Arbeitgeber und Interessierte an. Die für Arbeitgeber wichtigen Anlaufstellen finden Sie unter [Punkt 3.1.1](#)



### **Netzwerk für Nachwuchskräfte mit einer Schwerbehinderung**

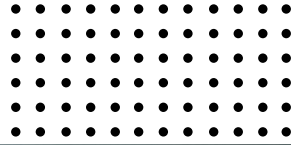
Das Netzwerk richtet sich an Nachwuchskräfte des unmittelbaren Landesdienstes, die eine Schwerbehinderung haben bzw. an Personen die diesen Nachwuchskräften gleichgestellt sind. Es ermöglicht dieser Zielgruppe eine behördenübergreifende Vernetzung, gegenseitige Unterstützung und Wissensaustausch. Neben einem großen jährlich stattfindenden Netzwerktreffen besteht auch die Möglichkeit des ortsunabhängigen Austauschs über ein digitales Fachnetzwerk oder einen E-Mailverteiler. Das Netzwerk wird derzeit durch eine kleine Orga-Gruppe bestehend aus Nachwuchskräften mit Unterstützung der Senatsverwaltung für Finanzen organisiert. Es soll weiter aufgebaut und vergrößert werden, so dass es getreu dem Motto „Nicht über uns ohne uns“ den Nachwuchskräften ggf. auch die Chance bietet, eigene Anliegen an das Land Berlin als Arbeitgeber heranzutragen und so in einen Dialog zu kommen. Für weitere Informationen oder die Anmeldung für den E-Mailverteiler bzw. das Fachnetzwerk wenden Sie sich gerne an [Ausbildungsthemen@senfin.berlin.de](mailto:Ausbildungsthemen@senfin.berlin.de)

Der Flyer in [Anlage 5](#) kann außerdem neuen Auszubildenden in der Willkommensmappe ausgehändigt werden, um auf das Netzwerk aufmerksam zu machen.



**AGG-Beschwerdestellen (dezentral)**: Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei einer AGG-Beschwerdestelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis von der Arbeitgeberin oder dem Dienstherrn, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (z.B. einer Behinderung) benachteiligt oder belästigt fühlen. Sie können während des Beschwerdeverfahrens eine Person des Vertrauens, z.B. aus den Beschäftigtenvertretungen oder eine Vorgesetzte/einen Vorgesetzten, hinzuziehen.










## 4 ERFOLGREICHES ONBOARDING VON AUSZUBILDENDEN MIT EINER BEHINDERUNG

Grundsätzlich gilt für das Onboarding von Auszubildenden mit einer Schwerbehinderung das gleiche wie für Auszubildende ohne Behinderung. Zusätzlich ist es allerdings sinnvoll, gewisse Rahmenbedingungen bezogen auf die Schwerbehinderung mit der betreffenden Person zu besprechen. Dadurch können meist schon vorab Missverständnisse ausgeräumt und ggf. wichtige Absprachen getroffen werden. Hierzu finden Sie nachfolgend einige Tipps und Handlungsempfehlungen, welche durch Ausbildungsleitungen und Praxisanleitende erfolgen können:

- Sollte eine Schwerbehinderung bereits bekannt sein, fragen Sie den oder die Auszubildende bereits bei Einstellungszusage: „Was brauchen Sie, um bei uns gut arbeiten bzw. lernen zu können?“ Bei Bedarf könnte auch die gemeinsame Begehung eines für die Ausbildung typischen Arbeitsplatzes erfolgen, um ggf. vorhandene Barrieren zu identifizieren. Sollte ein Bedarf festgestellt werden ist ein gemeinsames Gespräch der Nachwuchskraft mit Ausbildungsleitung, Inklusionsbeauftragten und örtlicher



Schwerbehindertenvertretung empfehlenswert. Hierbei sollten klare Absprachen getroffen werden. Was ist zu beantragen? Wer kümmert sich darum? Was ist ggf. durch die Nachwuchskraft selbst zu veranlassen? Bei Unklarheiten kann beispielsweise das Inklusionsamt Auskunft geben, welche Unterstützungsangebote möglich sind und wann, sowie von wem, der Antrag zu stellen ist. Näheres zur Beantragung von Hilfsmitteln finden Sie unter [Punkt 5.2.](#)

- Besprechen Sie mit der Person, wie mit ihrer Behinderung umgegangen werden soll. Möchte die Person darüber sprechen? Soll bzw. darf der Arbeitgeber Kolleginnen und Kollegen, bzw. Praxisanleitende informieren? Wenn ja, wer soll informiert werden? Einige Auszubildende möchten ihre Behinderung nicht thematisieren, insbesondere dann, wenn sich diese gar nicht auf ihre Arbeit auswirkt. Dies ist selbstverständlich zu respektieren. In einigen Fällen ist eine Aufklärung der Kolleginnen und Kollegen jedoch besonders sinnvoll. Beispielsweise bei Menschen mit einem Anfallsleiden (z.B. Epilepsie) kann es wichtig sein, die Kolleginnen und Kollegen im Hinblick auf das richtige Verhalten im Falle eines Anfalls zu sensibilisieren. 
- Sollte sich die Person eine Aufklärung der Kolleginnen und Kollegen über die Schwerbehinderung wünschen, können beispielsweise die konkreten Hinweise der bzw. des Auszubildenden oder entsprechendes Material (siehe auch [Punkt 1.4](#)) aufbereitet werden und beispielsweise mit der Zuweisung der Praxisstellen automatisch den Führungskräften und Praxisanleitenden vor Ort zur Verfügung gestellt werden. Einige Beratungsstellen und Vereine bieten auch Schulungen oder Aufklärungsveranstaltungen an. Beispielsweise bietet der Integrationsfachdienst für Menschen mit Hörbehinderung auch Schulungen für das gesamte Team an. (22) 
- Stellen Sie vorhandene „Willkommensmappen“ bei Bedarf barrierefrei zur Verfügung (beispielsweise für Auszubildende mit Sehbehinderungen) 
- Nennen Sie den Auszubildenden die wichtigsten Ansprechpersonen zum Thema Schwerbehinderung, Barrierefreiheit usw. in Ihrem Haus, insbesondere örtliche Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragte. Im Idealfall stellen diese sich zu Beginn der Ausbildung bzw. des Praxisabschnitts persönlich vor. 
- Weisen Sie auf das Netzwerk für schwerbehinderte Nachwuchskräfte hin. Das Netzwerk ermöglicht einen behördenübergreifenden Austausch mit anderen schwerbehinderten Auszubildenden. Jährlich im November findet ein Netzwerktreffen in Präsenz mit wechselndem Programm statt. Außerdem existiert eine digitale Austauschplattform und eine E-Mail-Verteilerliste. Einen entsprechenden Flyer finden Sie in [Anlage 5.](#) 



(22) Vgl. [Schulungen Integrationsfachdienst für Menschen mit Hörbehinderung](#)

- Bieten Sie nach den ersten Ausbildungswochen bzw. den ersten Wochen des Praxisabschnitts ein erneutes Gespräch an, um ggf. aufgetretene Herausforderungen oder weiteren Unterstützungsbedarf frühzeitig zu erkennen. In einigen Fällen ist ggf. ein regelmäßiges Beratungs- bzw. Unterstützungsangebot von Vorteil. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport hat hierzu beispielsweise, insbesondere in Bezug auf psychische Leiden bei jungen Erwachsenen, eine psychosoziale Begleitung eingerichtet (siehe [Punkt 4.2](#))



## 4.1 Datenschutz – was darf ich meine Auszubildenden fragen?

Während eines Bewerbungsverfahrens gilt: der Arbeitgeber darf Fragen nach beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen sowie nach bisherigem beruflichem Werdegang, nach Prüfungs- und Zeugnisnoten uneingeschränkt stellen. Es dürfen allerdings keine Fragen gestellt werden, die privater Natur sind, und die nichts mit den beruflichen und fachlichen Fähigkeiten des Auszubildenden zu tun haben. Weder nach einer Behinderung noch nach der Eigenschaft als Schwerbehinderter sollte gefragt werden. Das Benachteiligungsverbot des § 81 Abs. 2 SGB IX für Schwerbehinderte und Gleichgestellte ist mit einer weitreichenden Entschädigungs- oder Schadensersatzpflicht verbunden. Dies gilt insbesondere auch für Bewerber, die das – weitergehende – Merkmal der „Behinderung“ im Sinne von § 1 AGG erfüllen.

Für bereits bestehende Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse gilt: Personenbezogene Daten von Auszubildenden dürfen grundsätzlich für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden. (Art 88 DSGVO, §26 BDSG i.V. mit §18 Berliner Datenschutzgesetz). Es gibt jedoch auch die besonders sensiblen Daten nach Art 9 Abs. 1 DSGVO, die nicht ohne weiteres verarbeitet werden dürfen bzw. nur unter den Voraussetzungen, die Abs. 2 a bis f genau benennt.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten nach Art 9 Abs. 1 DSGVO zur ethnischen oder rassischen Herkunft, politischen Meinung, Religionszugehörigkeit oder philosophischen Überzeugungen sowie auch Gewerkschaftszugehörigkeit, genetische Daten, biometrische Daten sowie Gesundheitsdaten sind grundsätzlich untersagt. Diese dürfen ausschließlich mit einer Einwilligung der Betroffenen verarbeitet werden.

Nach den gesetzlichen Regelungen ist die Verarbeitung von Gesundheitsdaten (wie z.B. die Schwerbehinderung) nur zulässig, wenn diese Verarbeitung zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes

erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass die schutzwürdigen Rechte der betroffenen Personen überwiegen (Art. 9 DSGVO in Verbindung mit § 26 Abs. 3 BDSG).

Das bedeutet, der Arbeitgeber darf das Datum der Schwerbehinderung von Beschäftigten verarbeiten und muss es unter bestimmten Voraussetzungen auch. Bei der Verarbeitung dieser Daten ist jedoch immer eine besondere Sorgfalt geboten.

Die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis ist jedenfalls nach sechs Monaten, das heißt gegebenenfalls nach Erwerb des Behindertenschutzes gemäß §85 ff SGB IX zulässig (BAG, Urteil vom 16.02.2012, 6 AZR 553/10), damit der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmenden wahrnehmen kann.

Die Arbeitnehmenden bzw. Auszubildenden haben diese Frage auch wahrheitsgemäß zu beantworten (§241 II BGG Rücksichtnahmepflicht). Sollten die Auszubildenden auf die ihnen rechtzeitig gestellte Frage nach ihrer Schwerbehinderung falsch antworten, ist es ihnen unter dem Gesichtspunkt des widersprüchlichen Verhaltens anschließend verwehrt, sich auf die Schwerbehinderung zu berufen (BAG, NZA 2012,555). Arbeitnehmende können sich nur auf den besonderen Diskriminierungsschutz berufen, wenn sie den Arbeitgeber auf diese Eigenschaft im Vorfeld hingewiesen haben oder diese offensichtlich ist.

## 4.2 Best-Practice-Beispiel: Projekt „Inklusiver Berufseinstieg“

In der Senatsverwaltung für Inneres und Sport wurde im Januar 2022 ein Arbeitsgebiet „Inklusion in der Ausbildungs- und Einstellungsbehörde“ eingerichtet. Ziel ist es, zukünftig den Berufseinstieg verstärkt auf die individuellen Potentiale und Fähigkeiten auszurichten und dadurch auch stetig immer mehr Menschen mit Schwerbehinderung oder anderen gesundheitlichen Leiden sehr gute Rahmenbedingungen während der Ausbildung anbieten zu können. Hierbei werden zwei große Themenfelder fokussiert, nämlich die körperliche Gesundheit wie auch die psychische Gesundheit von jungen Erwachsenen.

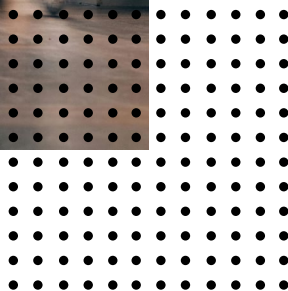
Aktuell wird das Vorhaben zur psychischen Gesundheit von jungen Erwachsenen umgesetzt. Bei diesem Teilvorhaben des „inkluisiven Berufseinstiegs“ geht es um eine zielgruppenspezifische Gesundheitsförderung insbesondere im Bereich der Prävention von psychischen Leiden bei Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen während der Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten. Das Hauptinstrument des konkreten Vorhabens ist das Angebot einer in die Ausbildung integrierten psychosozialen Begleitung, welche sich

an den zielgruppenspezifischen Bedarfen orientiert. Dies ermöglicht eine Auswahl an individuellen Maßnahmen, die der psychischen Gesundheit von jungen Menschen dienlich sind und den Ausbildungserfolg sichern. In einer vertraulichen Beratungssituation werden die Auszubildenden dabei unterstützt, die jeweiligen Herausforderungen zu erkennen und den Fokus auf bereits bestehende individuelle Ressourcen zu lenken. Gemeinsam werden Ziele zur Entlastung gesteckt und ein individuell angepasster Umsetzungsplan erstellt. Durch die Vernetzung mit Ausbildungsleitung und Praxisanleitungen sowie Lehrkräften lassen sich aus dem Umsetzungsplan auch verhältnisbezogene Elemente der Prävention und gesundheitlichen Förderung ableiten. Dazu zählen u.a. die Ermöglichung einer Teilzeitausbildung, der Wechsel der Berufsschulklasse oder Praxisstelle, die temporäre Freistellung. Die psychosoziale Begleitung umfasst auch die Sensibilisierung für weiterführende Hilfsangebote.

Bisher berichtete die SenInnSport von einer enormen Resonanz und damit verbundenen Akzeptanz der Nachwuchskräfte. Die Auszubildenden werben in ihren Klassenverbänden für das Angebot der psychosozialen Beratung. Darüber hinaus ist auch enormes Interesse bei Praxisanleitenden sowie örtlichen Ausbildungsbeauftragten zu verzeichnen. Dabei wurde eine große Unsicherheit im Umgang mit Nachwuchskräften, die an psychische Auffälligkeiten oder psychischen Erkrankungen leiden, deutlich. Das Projekt wurde mit dem Verwaltungspreis 2024 in der Kategorie **Personalmanagement inkl. Diversity** ausgezeichnet. (23)

---

(23) Vgl. [Innovationslandkarte - Berlin.de](https://www.innovationslandkarte-berlin.de)



## 5 UMGANG MIT MÖGLICHEN BARRIEREN

### 5.1 Die 10 Gebote der Barrierefreiheit

Maßnahmen zur passgenauen, inklusiven und barrierearmen Arbeitsplatzgestaltung helfen nicht nur Menschen mit Behinderung. Auch andere Beschäftigte (und ggf. Bürgerinnen und Bürger) profitieren von einer inklusiven Arbeitsumgebung. Der Grundsatz der Barrierefreiheit sollte daher bei allen Maßnahmen mit bedacht werden, so dass eine schrittweise Umgestaltung hin zu mehr Barrierefreiheit ermöglicht wird.

Die Bundesgemeinschaft für Rehabilitation hat hierzu bereits im Jahr 2011 die 10 Gebote der Barrierefreiheit entwickelt (24):

---

(24) Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (2012): Die 10 Gebote der Barrierefreiheit – Barrierefreiheit in 10 Kernpunkten ([Die 10 Gebote der Barrierefreiheit](#))

1. **Barrierefreiheit ist Grundlage der Umweltgestaltung für ALLE.**
2. **Die Barrierefreie Gestaltung betrifft alle Bereiche:** Arbeit, Bauen, Wohnen, Bildung und Kultur, Erholung und Gesundheitswesen, Information und Kommunikation, Mobilität und Verkehr.
3. **Barrierefreiheit ist wichtig für alle behinderten Menschen,** sowohl bei motorischen als auch sensorischen oder kognitiven Beeinträchtigungen.
4. **Barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzbarkeit** ist gegeben, wenn die jeweiligen Nutzungsobjekte von ALLEN ohne fremde Hilfe problemlos wahrnehmbar, erreichbar, begreifbar, erkennbar und bedienbar ist.
5. **Planungsmaximen:**
  - a. **Fuß- und Roll-Prinzip:** Bewegungsflächen müssen sowohl zu Fuß als auch mit Rollstuhl und Rollator problemlos genutzt werden können. Gehwegflächen, Fußböden und Stufen müssen trittfest und rutschtief sein, so dass sie auch für gehbehinderte Menschen ohne Stolper- und Sturzgefahr begehbar sind. Außerdem müssen Gehwegflächen, Fußböden und Rampen sicher und erschütterungsarm berollbar sein. Bewegungsflächen sind eben, stufenlos und hindernisfrei auszuführen, damit auch für Rollstuhl- und Rollatornutzerinnen und -nutzer die Zugänglichkeit ohne besondere Schwierigkeiten ermöglicht wird.
  - b. **Ergonomische Gestaltung:** Bedienelemente, Türgriffe und Armaturen müssen auch für Rollstuhl- und Rollatornutzerinnen und -nutzer, kleinwüchsige sowie greifbehinderte Menschen erreichbar sein. Sie sind nach ergonomischen Anforderungen so zu gestalten, dass sie auch für Menschen mit geringen Körperkräften oder Einschränkungen der Feinmotorik nutzbar sind.
  - c. **Zwei-Sinne-Prinzip:** Informationen müssen, Orientierungshilfen eingeschlossen, jeweils für zwei der Sinne „Sehen“, „Hören“ und „Tasten“ gegeben werden, damit sehgeschädigte und hörgeschädigte Menschen ohne fremde Hilfe Zugang zu allen wichtigen Informationen erhalten.
  - d. **Kontrastierung:** Der öffentlich zugängliche Raum muss visuell, taktil und akustisch kontrastierend gestaltet werden. Dadurch kann die Information, Orientierung und Kommunikation sensorisch behinderter Menschen im öffentlichen Verkehrsraum – ohne fremde Hilfe und ohne besondere Erschwernisse – grundsätzlich gewährleistet werden.
  - e. **Leichte Sprache:** wichtige Informationen müssen, Orientierungshilfen eingeschlossen, in leicht begreifbarer Form gegeben und z. B. durch verständliche Piktogramme veranschaulicht werden.

Damit können auch Menschen mit kognitiven Einschränkungen Zugang zu diesen Informationen erhalten.

6. **Beteiligung behinderter Menschen:** bei allen Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit ist die Beteiligung behinderter Menschen (als „Experten in eigener Sache“) zielführend. Eine frühzeitige Beteiligung dient dazu, sachgerechte Lösungen zu finden und fördert die Akzeptanz. Der systematische Erfahrungsaustausch zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Maßnahmenträger und der Belange behinderter Menschen, zum Beispiel in einer Arbeitsgruppe „Barrierefreie Umweltgestaltung“ hat sich beispielsweise in der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) sehr bewährt.
7. **Qualität:** Barrierefreiheit braucht Qualität. Anforderungen sind insbesondere in technischen Regelwerken und Leitfäden dargestellt. Sie erstrecken sich z. B. auf die Einhaltung von Mindestabmessungen, die Deutlichkeit von Leuchtdichtekontrasten oder die Lautstärke von Durchsagen in Abhängigkeit von Störgeräuschen. Das betrifft auch die barrierefreie Nutzbarkeit von Telekommunikationseinrichtungen, d. h. stationäre oder mobile Endgeräte, insbesondere auch die barrierefreie Zugänglichkeit von Internetseiten.
8. **Sicherheitsmaßnahmen:** Für die barrierefreie Nutzbarkeit sind vorbeugende Sicherheitsmaßnahmen, z. B. Absturzsicherungen, ergonomische Stufenhöhen sowie Kontrastmarkierungen auf Glasflächen wichtig, um Sturzgefahren und Stoßverletzungen zu vermeiden. Behinderte Menschen sollen darüber hinaus in die Lage versetzt werden, sich im Notfall „selbst zu helfen“ bzw. selbst schnell fremde Hilfe zu aktivieren. Ein insgesamt hoher Sicherheitsstandard sowie zahlreiche Einzelmaßnahmen schaffen die Voraussetzung dafür, dass auch behinderte Menschen im Notfall die Möglichkeit zur Selbstrettung haben und sachgerechte Hilfeleistung bei Bränden, Unfällen und Pannen erhalten.
9. **Nutzen für ALLE:** Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit sind für behinderte Menschen von gravierender Bedeutung. Jeder Mensch kann nach einer Erkrankung oder einem Unfall auf eine barrierefreie Umweltgestaltung angewiesen sein. Zahlreiche Maßnahmen, z. B. helle Beleuchtung, stufenlose Einstiege in Busse und Bahnen sowie leicht verständliche Informationen bieten darüber hinaus Nutzen für ALLE.
10. **Zukünftige Entwicklung:** Weitere Fortschritte sind durch zielgerichtete Forschung und ständige Praxiserfahrungen zu erwarten. Zur planvollen Herstellung einer möglichst weitreichenden Barrierefreiheit im Bestand dienen Programme, Pläne und Zielvereinbarungen. Angesichts des Nachholbedarfs kann die „flächendeckende“ Herstellung nur schrittweise realisiert werden. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird die quantitative Bedeutung der Barrierefreiheit noch weiter zu nehmen.

Diese 10 Gebote sind wichtige allgemeine Leitsätze. Für den Einzelfall in einer noch nicht barrierefreien Umgebung bedeutet dies allerdings, dass individuelle Lösungen gefunden werden müssen und ggf. neue technische Arbeitshilfen, bauliche und organisatorische Maßnahmen sowie Hilfsmittel nötig sind, damit Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf ihre Fähigkeiten und Kenntnisse optimal einsetzen und entwickeln können.

## 5.2 Arbeitshilfen und sonstigen Hilfsmitteln für den Ausbildungsplatz

Um ein geeignetes Hilfsmittel zu identifizieren sollten immer die betreffenden Personen selbst, als Expertinnen bzw. Experten in eigener Sache, und ggf. die Beratungsstellen des technischen Dienstes des Inklusionsamtes bzw. der Agentur für Arbeit hinzugezogen werden. Entsprechende Kontaktdaten finden Sie unter [Punkt 3.1.1](#)

Zusätzlich kann der Hilfsmittelfinder sowie das Hilfsmittelverzeichnis (mit Produktübersichten, Firmenadressen und zum Teil Hinweisen zur Finanzierung) Hilfestellung bieten:

- [REHADAT-Hilfsmittelfinder](#)
- [Hilfsmittelverzeichnis](#)

Hier finden Sie außerdem zahlreiche Praxisbeispiele zur Arbeitsgestaltung u.a. mit technischen Hilfsmitteln untergliedert nach Behinderungsarten:

- [Praxisbeispiele nach Behinderungsarten](#)



**Der Standardprozess für die Einrichtung eines Arbeitsplatzes mit assistiver Technologie in der Berliner Verwaltung ist in der [Anlage 4](#) zusammengefasst.** Bei Fragen hierzu, wenden Sie sich bitte an Ihre örtliche Schwerbehindertenvertretung oder Inklusionsbeauftragte.



## 6 GLEICHBERECHTIGTE BEURTEILUNG VON AUSZUBILDENDEN MIT EINER BEHINDERUNG

Mit Rundschreiben IV Nr. 41/2021 wurde der [Handlungsleitfaden zur Anwendung von einheitlichen Beurteilungsmaßstäben für Auszubildende \(allgemein Verwaltung\) nach dem Berufsbildungsgesetz sowie Beamtenanwärterinnen / Beamtenanwärter der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst](#) veröffentlicht. Dieser enthält unter Ziff. 1.3.c) auch Hinweise zur Beurteilung von schwerbehinderten Nachwuchskräften. Dort heißt es:

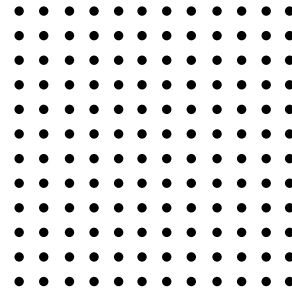


„Beurteilende müssen sich vor Erstellung der Beurteilung eingehend mit der Persönlichkeit und der fachlichen Leistung der schwerbehinderten Auszubildenden befassen und prüfen, ob und ggf. in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen durch die Behinderung beeinträchtigt sind. Das Ergebnis der Befassung ist schriftlich festzuhalten.“

Die Leistung soll in der Weise beurteilt werden, dass eine durch die Schwerbehinderung quantitativ eingeschränkte Leistungsfähigkeit nicht zum Nachteil angerechnet wird. Der Umfang der Ausbildungsleistung darf das Beurteilungsergebnis, sofern er auf behinderungsbedingten Minderleistungen beruht, nicht beeinflussen.

In qualitativer Hinsicht sind die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

Im Beurteilungsgespräch kann auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.



## 7 SCHULUNGSMÖGLICHKEITEN RUND UM „AUSBILDUNG“ UND „BEHINDERUNG“

Der Leitfaden zur Inklusiven Ausbildung kann helfen, sich vielen Fragestellungen rund um Schwerbehinderung und Inklusion in der Ausbildung zu nähern. Sollten jedoch der Bedarf bestehen, diese Themen zu vertiefen, können entsprechende Fortbildungsangebote genutzt werden.

### 7.1 Schulungen an der Verwaltungsakademie (VAk)

Die VAk bietet zahlreiche Schulungen rund um die Themen Ausbildung, Diversity und Behinderung an. Die jeweils aktuellen Veranstaltungen können auf der Internetseite der VAk eingesehen und gebucht werden:

[VAk-Schulungen](#)

Als Alternative bzw. Ergänzung zu den Programmseminaren bietet die Verwaltungsakademie sogenannte Inhouse–Veranstaltungen an. Inhouse-Veranstaltungen werden an den spezifischen Zielen der Behörde/



Organisationseinheit ausgerichtet sowie terminlich und räumlich entsprechend den Anforderungen geplant. Wenn Sie beabsichtigen, eine Veranstaltung bzw. einen Workshop für Ihre Behörde/Organisationseinheit durchzuführen, finden Sie hier weitere Informationen:

[VAK Inhouse-Schulungen](#).



## 7.2 Veranstaltungen der EAA

Auch die Veranstaltungen der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) können Hilfestellung geben. So werden beispielsweise eine Vielzahl an kostenlosen Onlineveranstaltungen zu bestimmten Schwerpunktthemen angeboten (z.B. „Inklusive Beschäftigung – Was ist zu beachten?“, „Inklusionsmittel für den Öffentlichen Dienst in Berlin“ oder „Arbeitsplätze – inklusiv und passgenau“). Auch Fachtagungen, Talkrunden und ähnliches können besucht werden. Die aktuellen Veranstaltungen finden Sie hier:

[EAA Veranstaltungen](#)



## 7.3 Veranstaltungen der Integrationsfachdienste

Weitere Informationsveranstaltungen und Schulungen werden außerdem von Integrationsfachdiensten angeboten:

- [Veranstaltungen – Integrationsfachdienst IFD Mitte](#)
- [Veranstaltungen – Integrationsfachdienst Süd](#)
- [Schulungen – Integrationsfachdienst für hörbehinderte Menschen](#)





## ANLAGEN

- [Anlage 1: Flyer EUTB Berlin\\_2023.pdf](#)
- [Anlage 2: Ausbildungszuschuss u. Inklusionsprämie.pdf](#)
- [Anlage 3: Budget für Ausbildung.pdf](#)
- [Anlage 4: Standardprozess Assistive Technologien.docx](#)
- [Anlage 5: Flyer Netzwerk schwerbehinderter Nachwuchskräfte.pdf](#)



## **ANLAGE 1: Flyer EUTB Berlin\_2023.pdf**

[Link zum Download des Originaldokumentes](#)

## Wer sind wir?

Wir sind 12 Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatungsstellen (EUTB®) - verteilt über das ganze Berliner Stadtgebiet.

Wir beraten zu Themen im Zusammenhang mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, egal welcher Art.

Wir alle sind gut ausgebildete Berater:innen. Gemeinsam mit den Ratsuchenden finden wir Lösungswege, um behinderungsbedingte Herausforderungen zu lösen.

Zum Beispiel:

- Beantragung von Teilhabe- und Reha-Leistungen
- Teilhabe am Arbeitsleben, am sozialen und kulturellen Leben
- Teilhabe an Bildung
- Mobilität und Hilfsmittel
- Pflege
- Alltagsbewältigung

Unsere Beratung ist barrierearm, vertraulich und kostenfrei.

**Ihre Berliner  
EUTB®-Beraterinnen  
und -Berater  
freuen sich  
auf Sie!**

[www.teilhabeberatung.de](http://www.teilhabeberatung.de)

Flyergestaltung: Jasper Dombrowski  
[instagram.com/jasperdombrowski](https://www.instagram.com/jasperdombrowski)



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



**Beratung  
für Menschen  
mit (drohender)  
Behinderung  
und chronischer  
Erkrankung,  
deren Angehörige  
und weitere  
Bezugspersonen**

**Berliner Beratungsstellen**

**1 Allgemeiner Blinden- und Sehbehindertenverein e.V.**  
Niederneuendorfer Allee 6 | 13587 Berlin  
030 89 58 81 90 | fausto.molina@absv.de

**2 Berliner Behindertenverband e.V. Mitte**  
Jägerstraße 63D | 10117 Berlin  
030 204 38 48 | eutb.berlin-mitte@bbv-ev.de

**3 Berliner Behindertenverband e.V. Treptow-Köpenick**  
Bölschesstraße 87 | 12587 Berlin  
Rathaus Friedrichshagen  
0176 73 87 90 77 | 0159 01 68 77 81 |  
eutb.berlin-koepenick@bbv-ev.de

**4 Berliner Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e.V.**  
Gustav-Adolf-Straße 130 | 13086 Berlin  
030 44 05 44 24 | eutb@bzsl.de

**5 Teilhabeberatung - EUTB Neukölln - ajc gGmbH**  
Schillerpromenade 9 | 12049 Berlin  
030 55 57 26 44 | rat@gut-beraten.berlin

**6 Landesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen Berlin Brandenburg e.V.**  
Franz-Schmidt-Straße 8-10 | 13125 Berlin  
Selbsthilfezentrum im Bucher Bürgerhaus  
0176 85 91 27 88 | eutb-buch@lvkm-bb.de

**7 MINA e.V. - Leben in Vielfalt**  
Friedrichstraße 1 | 10969 Berlin  
030 403 65 76 20 | eutb@mina-berlin.de

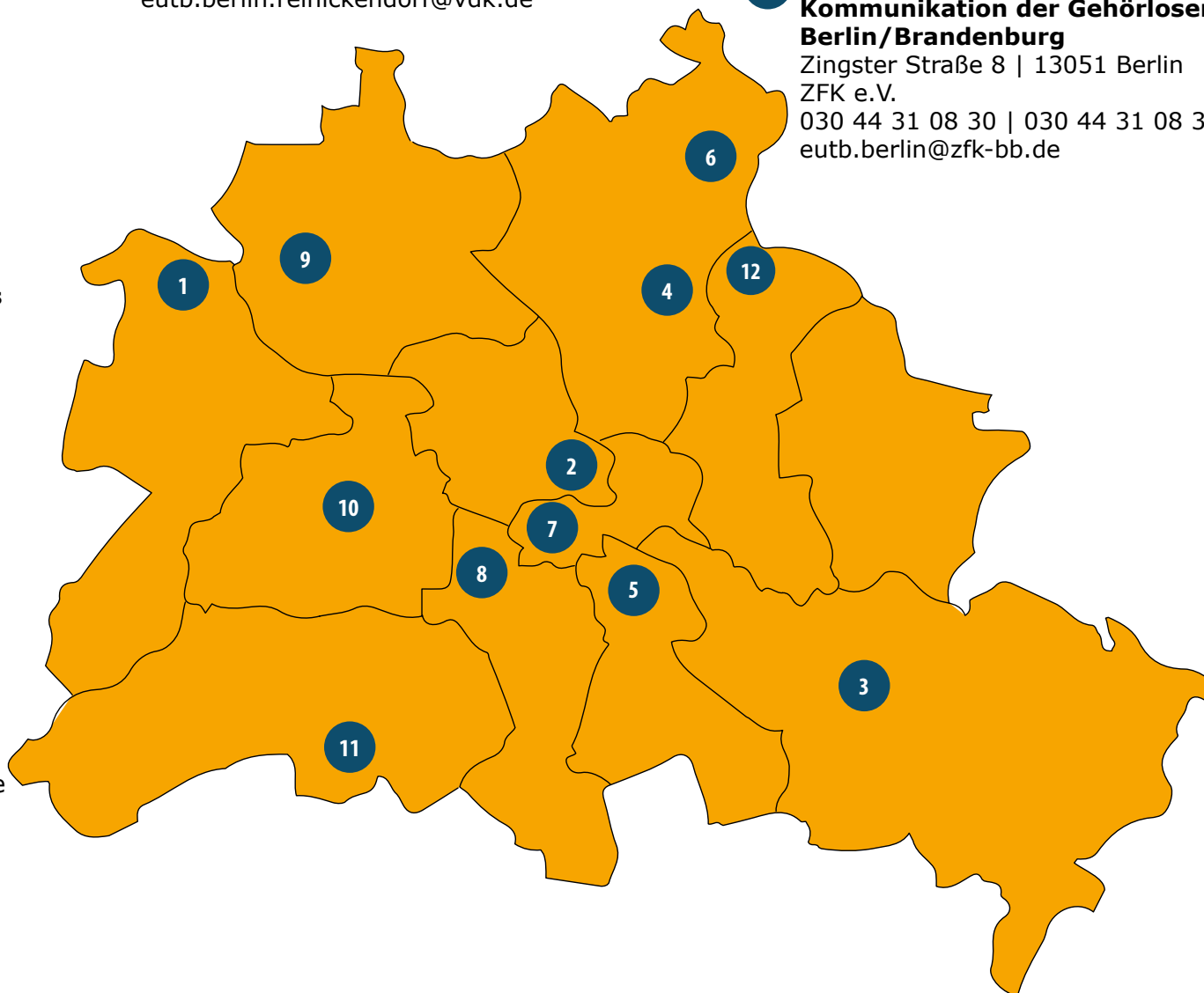
**8 NESSt (Niedrigschwellige Eltern Service Stelle)**  
Gotenstraße 12 | 10829 Berlin  
030 219 57 579 | nesst@kinderpflegenetzwerk.de

**9 Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V. Reinickendorf**  
Brunowstraße 52 | 13507 Berlin  
030 86 49 10 -861 und -862 |  
eutb.berlin.reinickendorf@vdk.de

**10 SPRECHRAUM**  
Krumme Straße 61 | 10627 Berlin  
030 23 25 56 69 | info@sprechraum-beratung.de

**11 Stadtteilzentrum Steglitz e.V.**  
Potsdamer Straße 1A | 12205 Berlin  
030 84 41 83 69 | teilhabeberatung@sz-s.de

**12 Zentrum für Kultur und visuelle Kommunikation der Gehörlosen Berlin/Brandenburg**  
Zingster Straße 8 | 13051 Berlin  
ZFK e.V.  
030 44 31 08 30 | 030 44 31 08 31 |  
eutb.berlin@zfk-bb.de





## ANLAGE 2: Ausbildungszuschuss u. Inklusionsprämie.pdf

**Hinweis der Redaktion:** Das Arbeitsmarktprogramm, welches die Inklusionsprämie beinhaltet, wurde bis Ende 2026 verlängert. Voraussetzung ist somit ein Ausbildungsbeginn bis **01.10.2026**.

# Hinweise zum „Ausbildungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen“ und der neuen „Inklusionsprämie“ ab 15.06.2021



## Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen (AZ) nach § 73 SGB III

### 1. Vor der Antragstellung:

- Nur, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist, kann gem. § 73 SGB III gefördert werden
- Klären Sie bitte vor Ausbildungsvertragsabschluss den Reha-/ Schwerbehindertenstatus mit der/dem Bewerber/in. Ggf. sind ärztliche/psychologische Gutachten notwendig die sonst die Bearbeitung verzögern.
- **Achtung:** Der Antrag auf AZ ist vor Vertragsabschluss zu stellen! Die fristgerechte Antragstellung muss vor Abschluss Ausbildungsvertrag erfolgen!  
(leistungsbegründetes Ereignis = Tag Abschluss Ausbildungsvertrag)
- ➔ Nehmen Sie daher rechtzeitig mit dem Arbeitgeber-Service-Ausbildung Kontakt auf, um rechtzeitig den Antrag zu stellen und zu erhalten.

#### Kontakt Arbeitgeber-Service-Ausbildung:

**Arbeitgeber-Service Ausbildung Mitte** (Friedrichshain-Kreuzberg/ Mitte/ Lichtenberg/ Marzahn-Hellersdorf)

- Telefon: 030 5555 88 1167
- E-Mail: [Berlin-Mitte.Arbeitgeber-Ausbildung@arbeitsagentur.de](mailto:Berlin-Mitte.Arbeitgeber-Ausbildung@arbeitsagentur.de)

**Arbeitgeber-Service Ausbildung Nord** (Charlottenburg-Wilmersdorf/ Pankow/ Spandau/ Reinickendorf)

- Telefon: 030 5555 85 8555
- E-Mail: [Berlin-Nord.AG-S-Ausbildung@arbeitsagentur.de](mailto:Berlin-Nord.AG-S-Ausbildung@arbeitsagentur.de)

**Arbeitgeber-Service Ausbildung Süd** (Steglitz-Zehlendorf/ Neukölln/ Treptow-Köpenick/ Tempelhof-Schöneberg)

- 030 5555 77 3377
- E-Mail: [Berlin-Sued.445-Ausbildungsvermittlung@arbeitsagentur.de](mailto:Berlin-Sued.445-Ausbildungsvermittlung@arbeitsagentur.de)

Zuständig für die Antragsbearbeitung ist der Arbeitgeber-Service-Ausbildung, wo der/die Auszubildende bei Vertragsschluss seinen/ihren Wohnsitz hat

### 2. Bei der Antragstellung:

- Neben dem vollständig ausgefüllten Antrag (inkl. Unterschrift) und ausführlicher Begründung bitte immer Kopie eine des Ausbildungsvertrages (möglichst von der Kammer bestätigt) beifügen und ggf. eine Kopie des Schwerbehindertenausweises
- Bei gleichgestellten Bewerber/innen: die Entscheidung zur Förderung kann nur unter Vorbehalt getroffen werden, da die Gleichstellung erst mit dem Tag der Ausbildungsaufnahme eintritt. Dann kommt erst der Schwerbehindertenstatus zum Tragen. Der Gleichstellungsnachweis vom Versorgungsamt muss dann zwingend nachgereicht werden.
- Dieser Zuschuss ist ggf. auch bei Verlängerung der Ausbildung möglich (schriftliche Vereinbarung bitte beifügen (von zuständiger Kammer akzeptiert)

## Hinweise zum „Ausbildungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen“ und der neuen „Inklusionsprämie“ ab 15.06.2021



### NEU ab 15.06.2021: Berliner Arbeitsmarktprogramm „Inklusionsprämie – Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen schaffen“ (gültig bis ~~Ausbildungsbeginn 01.10.2024~~)

**Hinweis der Redaktion:** Das Arbeitsmarktprogramm wurde bis Ende 2026 verlängert. Voraussetzung ist somit ein Ausbildungsbeginn bis 01.10.2026.

#### 1. Vor der Antragstellung:

- Voraussetzung ist:
  - o gleichzeitig die Beantragung und Bewilligung des Ausbildungszuschusses gem. § 73 SGB III (siehe Seite 1)
  - o Für Auszubildende mit Schwerbehinderung oder Gleichgestellte
  - o Für Arbeitgeber mit Ausbildungsort Berlin
  - o Eine Kombination mit anderen Prämien ist nicht möglich
  - o Verlängerungsanträge (Ausbildung z.B. bereits seit 2019) können mit der Entscheidung über Verlängerung AZ-SB nicht mit der Inklusionsprämie gefördert werden

#### 2. Bei der Antragstellung Inklusionsprämie:

- Schriftlich und formlos Antragstellung ausreichend (gern zusammen mit Antrag AZ (Seite 1))
- Erklärung zum Erhalt eventueller anderer Leistungen aus anderen Programmen schriftlich und formlos (auch Negativerklärung, d.h. das keine anderen Leistungen in Anspruch genommen worden) erforderlich
  
- Formlose schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers zur bestandenen Probezeit und dass das Ausbildungsverhältnis fortgeführt wird (**spätestens 1 Monat nach bestandener Probezeit einreichen**)
- Formlose schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers zum erfolgreichen Abschluss 1. Ausbildungsjahres und dass das Ausbildungsverhältnis fortgeführt wird (**spätestens 1 Monat nach Bestehen des 1. Ausbildungsjahres einreichen**)

#### 3. Auszahlung der Prämie

- Bei Bewilligung erfolgt die Auszahlung in 2.Raten:
  - o 1. Rate – 1.000 € nach erfolgreich bestandener Probezeit (**Achtung!** Nachweis einreichen innerhalb eines Monats – siehe 2.)
  - o 2. Rate – weitere 1.000 € nach Ablauf des 1. Ausbildungsjahres (**Achtung!** Nachweis einreichen innerhalb eines Monats – siehe 2.)



## **ANLAGE 3: Budget für Ausbildung.pdf**

[Link zum Download des Originaldokumentes](#)



# Budget für Ausbildung - Förderung einer betrieblichen Ausbildung für Menschen mit Behinderungen beantragen, die voll erwerbsgemindert sind

Wenn Sie wegen Ihrer Behinderung derzeit nicht mindestens 3 Stunden pro Tag arbeiten können, aber dennoch eine reguläre (Erst-)Ausbildung absolvieren wollen, könnten Sie mit dem Budget für Ausbildung gefördert werden.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	1
<b>Beschreibung</b> .....	1
<b>Handlungsgrundlage(n)</b> .....	2
<b>Erforderliche Unterlagen</b> .....	2
<b>Voraussetzungen</b> .....	2
<b>Verfahrensablauf</b> .....	2
<b>Formulare / Onlineverfahren / Schriftformerfordernis</b> .....	3
<b>Weiterführende Informationen</b> .....	3
<b>Kontakt und Verkehr</b> .....	3
<b>Öffnungszeiten</b> .....	3

## 1. Beschreibung

Sie können wegen Art oder Schwere Ihrer Behinderung derzeit nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden und möchten dennoch eine reguläre Ausbildung absolvieren? Dann erbringt die Bundesagentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen ein Budget für Ausbildung, sofern sie ihr zuständiger Rehabilitationsträger ist.

Eine Voraussetzung ist, dass Sie mit einem Betrieb einen Vertrag über ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder für eine Fachpraktikerausbildung abschließen.

Wenn Sie noch keinen Ausbildungsplatz haben, unterstützt Sie die Agentur für Arbeit auf Wunsch zunächst bei der Suche nach einem (geeigneten) Ausbildungsplatz.

Gefördert wird nur eine berufliche Erstausbildung, keine Weiterbildungen.

Während der Ausbildung werden mit dem Budget für Ausbildung folgende Leistungen gefördert:

- Der Betrieb bekommt die Ausbildungsvergütung inklusive des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung erstattet.
- Die Kosten für eine behinderungsbedingt erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule werden übernommen.
- Wird der schulische Teil der Ausbildung wegen der Behinderung in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation durchgeführt, werden die notwendigen Kosten übernommen.

Sie können sich aussuchen, wer Sie unterstützt und Sie organisieren sich die Leistungen selbst. Vorher wird allerdings der notwendige Umfang der Unterstützung entsprechend Ihres individuellen Bedarfes geprüft und vereinbart. Sie holen Angebote ein und lassen fachlich geeignete Personen, die Ihre Anleitung und Begleitung übernehmen sollen, beschreiben, wie deren Unterstützung konkret erfolgen soll. Auf dieser Basis entscheidet und bewilligt Ihre Beraterin oder Ihr Berater zum Beispiel über die Höhe der Leistung.

Zusätzlich steht Ihnen während der Förderung Ausbildungsgeld zu. Ihre Ausbildungsvergütung wird jedoch davon abgezogen.

Das Budget für Ausbildung erhalten Sie solange es erforderlich ist. Maximal jedoch bis zum erfolgreichen Abschluss Ihrer Ausbildung.

Arbeiten mehrere Personen, die mit einem Budget für Ausbildung gefördert werden, in einem Betrieb, können sie auch gemeinsam eine Anleitung oder Begleitung in Anspruch nehmen.

Sollten Sie während der Ausbildung feststellen, dass Sie lieber Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter erhalten wollen, ist ein Wechsel möglich. Die Zeiten des Budgets für Ausbildung werden dann gegebenenfalls auf die Dauer des Eingangsverfahrens und Berufsbildungsbereiches angerechnet.

## 2. Handlungsgrundlage(n)

Bezeichnung: § 61a Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)

URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/\\_61a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_61a.html)

## 3. Erforderliche Unterlagen

Bitte erfragen Sie bei Ihrer Kontaktaufnahme mit Ihrer Beraterin oder Ihrem Berater, welche Unterlagen Sie im Einzelnen benötigen.

## 4. Voraussetzungen

Unter folgenden Voraussetzungen können Sie ein Budget für Ausbildung erhalten:

- Sie haben eine Behinderung und die Bundesagentur für Arbeit ist Ihr zuständiger Rehabilitationsträger.
- Ihre Aussichten am Arbeitsleben teilzuhaben oder wieder teilzuhaben sind wegen der Art oder Schwere Ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert und Sie brauchen deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben.
  - Oder: Ihnen droht eine Behinderung mit den gleichen beruflichen Folgen.
- Sie können aufgrund der Art oder Schwere Ihrer Behinderungen nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein und hätten demnach Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter.
- Sie schließen mit einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber einen Vertrag über ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder für eine Fachpraktikerausbildung.
- Das Ausbildungsverhältnis wird von der zuständigen Stelle in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen.

## 5. Verfahrensablauf

Damit Sie ein Budget für Ausbildung erhalten können, müssen Sie sich an Ihre Agentur für Arbeit wenden:

- Vereinbaren Sie einen Termin mit dem Team Berufliche Rehabilitation und Teilhabe Ihrer Agentur für Arbeit.
- Wenn Sie noch keine persönliche Ansprechpartnerin oder keinen persönlichen Ansprechpartner haben, vereinbaren Sie über die Service-Hotline (siehe 8. Kontakt und Verkehr) der Bundesagentur für Arbeit einen Termin.
- In einem persönlichen Gespräch klären sie gemeinsam, ob das Budget für Ausbildung grundsätzlich für Sie in Frage kommt.
- Ihre Beraterin oder Ihr Berater bespricht mit Ihnen die Formulare und Nachweise, die Sie ausfüllen und einreichen müssen. Sie können die Unterlagen auch online ausfüllen.
- Sie reichen notwendige Unterlagen ein, zum Beispiel das Angebot einer Reha-Einrichtung über Kosten für den schulischen Teil der Ausbildung oder Beschreibungen dazu, wer die Anleitung und Begleitung wie und zu welchen Bedingungen durchführen soll.
- Abschließend prüft Ihre Beraterin oder Ihr Berater, ob die Fördervoraussetzungen vorliegen, die Ausbildungsvergütung angemessen ist und entscheidet über die eingereichten Unterlagen.

Ist die Bundesagentur für Arbeit in Ihrem Fall nicht zuständig, leitet sie Ihren Antrag an den zuständigen Rehabilitationsträger weiter.

## 6. Formulare / Onlineverfahren / Schriftformerfordernis

- Formulare vorhanden: Nein
- Schriftform erforderlich: Nein
- Formlose Antragsstellung möglich:
- Persönliches Erscheinen nötig: Ja
- Online-Dienste vorhanden: ja

## 7. Weiterführende Informationen

Bezeichnung: Fachliche Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX)

URL: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstutzter-beschaeftigung\\_ba146221.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstutzter-beschaeftigung_ba146221.pdf)

Bezeichnung: Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben (Merkblatt 12)

URL: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-12-teilhabe\\_ba029695.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-12-teilhabe_ba029695.pdf)

Bezeichnung: Flyer der Bundesagentur für Arbeit zum Budget für Ausbildung – Ausbildung statt Leistungen in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen – Informationen für Menschen mit Behinderungen

URL: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/budget-fuer-ausbildung-flyer\\_ba147560.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/budget-fuer-ausbildung-flyer_ba147560.pdf)

## 8. Kontakt und Verkehr

### Telefon:

+49 800 4555500 (Service-Hotline der Bundesagentur für Arbeit; gebührenfrei)

Servicetelefon für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen (Gebärdentelefonie, Schrifttelefonie; gebührenfrei)

URL: <https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/servicetelefon-fuer-menschen-mit-hoerbeeintraechtungen>

### WWW:

URL: <https://www.arbeitsagentur.de>

Kontaktformular auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit

URL: <https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/kontakt/de>

Dienststellenfinder auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit:

URL: <https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/ansprechpartner>

## 9. Öffnungszeiten

Service-Hotline der Bundesagentur für Arbeit

Anrufzeiten: Montag bis Freitag 8:00 bis 18:00 Uhr



## **ANLAGE 4: Standardprozess Assistive Technologien**

# Projekt Standardprozess Arbeitsplatz mit assistiver Technologie in der Berliner Verwaltung

Dieses Dokument dient zur Handreichung im Falle der Einstellung einer Person, die eine Schwerbehinderung hat.

Der Prozess soll von der Schwerbehindertenvertretung im Falle einer Bewerbung einer Schwerbehinderten Person der Zuständigen Büroleitung/ Vorgesetzten übergeben werden.

## Mündliche Zusage

Um früh möglichst zu erfassen, ob und welche assistive Technologien eine Person benötigt, sollten schon bei der mündlichen Zusage folgende Fragen durch die Führungsperson und die Inklusionsbeauftragte der Behörde erörtert werden.

- Werden technische Hilfsmitteln/Assistive Technologie (AT) benötigt?
- Welche AT wird benötigt?
- Hat der neue Mitarbeitende die AT bereits für die vorherige Arbeitsstelle bekommen?
- Hat der neue Mitarbeitende bereits Erfahrungen mit der AT im Berliner Landesnetz gemacht? Hier soll geklärt werden, ob besondere Dinge bei der Einrichtung der AT berücksichtigen werden müssen.
- Welche Hilfsmittelfirma hat die AT eingerichtet und steht die Hilfsmittelfirma erneut zur Einrichtung zur Verfügung? Wenn es Schwierigkeiten gab, welche?
- Gibt es spezielle Anforderungen an die Räumlichkeiten/Büro?

## Assistive Technologie

Der zukünftig Beschäftigte kann sich durch den Integrationsfachdienst (IFD) über die AT Optionen beraten lassen. Hier ist wichtig den IT-Dienstleister mit ins Gespräch zu nehmen, um eventuellen Inkompatibilitäten mit der IT Infrastruktur vorzubeugen.

Es gibt verschieden Hilfsmittel/AT:

### **Screenreader**

Screenreader sind Programme die die Bildschirmhalte auditiv wiedergeben, so können Blinde und hochgradig Sehbehinderte z. B. Dokumente lesen, bearbeiten, Recherche betreiben und Programme ausführen.

### **Braillezeilen:**

Die Braillezeile ist ein physisches Hilfsmittel, die von Blinden genutzt wird, um ausgewählte Elemente auf dem Computer mit Hilfe von Braille (Blindenschrift) zu lesen. Auf der Braillezeile befinden sich zum Lesen mehrere Module (40, 80 oder 120) mit 6 oder 8 Punkten pro Modul. Jedes Modul kann ein Zeichen wiedergeben. Die Kombination der Punkte in einem Modul zeigt das Zeichen an.

### **Vergrößerungssoftware:**

Vergrößerungssoftware wird von Sehbehinderten bis hochgradig Sehbehinderten genutzt. Die Software funktioniert so, dass ein Teilbereich des Bildschirms vergrößert dargestellt wird. Vergleichen kann man das mit einer normalen Lupe, mit der der man über den Bildschirm geht. Der Nutzer kann die Stärke der Vergrößerung sowie den Kontrast individuell anpassen.

### **Spracheingabe-/Sprachbedienungssoftware:**

Eine Spracheingabe ist eine Softwarelösung, mit der beispielsweise motorisch eingeschränkte Personen den Computer über Sprachbefehle bedienen und Texte diktieren können.

Neben diesen Hilfsmitteln gibt eine weitere Vielzahl an Möglichkeiten, beeinträchtigte Personen durch AT zu unterstützen, es können bspw. Telefongeräte mit vergrößerter Schrift, Sprachausgabe o. ä. in Betracht gezogen werden.

## **Antragsstellung beim zuständigen Träger**

Integrationsfachdienste beraten Arbeitsnehmende sowie Arbeitgebende über alle Optionen der beruflichen Eingliederung bzw. Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen.

Die Zuständigkeit der Integrationsfachdienste ist an den Arbeitsort gebunden. Es gibt Integrationsfachdienste, die auf bestimmte Beeinträchtigungen spezialisiert sind. Grundsätzlich beraten jedoch die Integrationsfachdienste zu allen Beeinträchtigungen. Die Beratung ist für die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer, sowie dem Arbeitgeber kostenlos. Die Integrationsfachdienste klären über die zuständigen Kostenträger auf.

Zuständig für die Hilfsmittel am Arbeitsplatz sind folgende Träger:

- Deutsche Renten Versicherung (ab 15 Jahren Einzahlung in die Rentenkasse)
- Inklusionsamt vom LaGeSo (bei Beamten)  
**Hinweis:** Das Inklusionsamt wird i.d.R. erst tätig, wenn die Ernennungs-urkunde vorliegt. Dadurch ist in diesem Fall die untenstehende Zeitschiene kaum umsetzbar.
- Bundesagentur für Arbeit (weniger als 15 Jahre eingezahlt in die Rentenversicherung)

## Kostenvorschläge

Die zukünftig Beschäftigte Person muss 2 bis 3 Angebote einholen. Bei dem Angebot ist darauf zu achten, dass es auch die Einrichtung und den Support bei Problemen beinhaltet. Eine bevorzugte Firma kann angegeben werden, wenn es z.B. durch Erfahrung begründet werden kann.

## Antragsteller erhält Bescheid vom Träger

Vorab sollte mit den Lieferanten geklärt werden, wie lange im Durchschnitt die Lieferung der AT dauert. Die Lieferzeit sollte berücksichtigt werden, damit die Beantragung so erfolgt, dass der Arbeitnehmende am ersten Arbeitstag voll arbeitsfähig ist.

Für die Bestellung der AT ist der Bescheid vom Träger notwendig. Sollte der Bescheid nicht rechtzeitig ankommen, kann der Hilfsmittellieferant gefragt werden, ob für die Überbrückung des Zeitraums Hilfsmittel ausgeliehen/ angemietet werden können.

## Installation und Einrichtung

Nachdem der Beschäftigte den Bescheid vom Träger erhalten hat, kann er sich an den ausgewählten Hilfsmittellieferanten wenden und den Auftrag freigeben. Der Hilfsmittellieferant schlägt Termine zur Einrichtung vor. Neben dem Beschäftigten sollten die IT-Zuständigen teilnehmen. So kann im gemeinsamen Austausch die AT installiert und an die Bedürfnisse des Beschäftigten angepasst werden. Die IT-Stelle und die Hilfsmittelfirma sollten sich vorab über die benötigten Rechte für die Installation und Einrichtung austauschen.

Die Einrichtung des Arbeitsplatzes mit der AT sollte 1 bis 2 Wochen vor dem Beginn der Arbeitsaufnahme passieren, damit ein reibungsloser erster Arbeitstag ermöglicht wird. Die 1-2 Wochen dienen als Puffer um unvorhergesehene Probleme mit der assistiven Technologie zu beseitigen.

## Schritte zur Ausstattung eines Arbeitsplatzes mit assistiver Technologie

Phase	Beteiligte Personen	Ziel
Mündliche Zusage	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Führungsperson</li> <li>– Inklusionsbeauftragte</li> <li>– Beschäftigte Person</li> </ul>	Herausfinden ob und welche AT benötigt wird
Beratung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– IFD</li> <li>– Beschäftigte</li> <li>– IT Dienstleister</li> </ul>	Auswahl der geeigneten AT.
Antragsstellung beim zuständigen Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>– IFD</li> <li>– Beschäftigter</li> </ul>	Beschäftigte stellt mit Hilfe des IFD den Antrag bei dem zuständigen Reha-Träger. Die Kostenvoranschläge können bereits eingeholt und vorgelegt werden.
Kosten-voranschlag	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beschäftigter</li> <li>– IT-Stelle</li> </ul>	2 -3 Angebote zu Hilfsmitteln einholen
Antragsteller erhält Bescheid vom Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beschäftigter</li> <li>– IT-Stelle</li> <li>– Hilfsmittelfirma</li> </ul>	Der Antragsteller muss den Auftrag bei der Hilfsmittelfirma aufgeben. Die genauen Lieferdetails werden mit der IT-Stelle abgestimmt werden um einen gemeinsamen Termin (1 bis 2 Wochen vor Beginn der Tätigkeitsaufnahme) zu vereinbaren.
Installation und Einrichtung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beschäftigter</li> <li>– IT-Stelle</li> <li>– Administratoren für benötigte Rechte</li> <li>– Hilfsmittelfirma</li> </ul>	In dieser letzten Phase soll die AT eingerichtet und an die Bedürfnisse des Beschäftigten angepasst werden.



**ANLAGE 5:  
Flyer Netzwerk schwerbehinderter  
Nachwuchskräfte.pdf**



# NETZWERK FÜR SCHWERBEHINDERTE NACHWUCHSKRÄFTE

## ORGA-TEAM

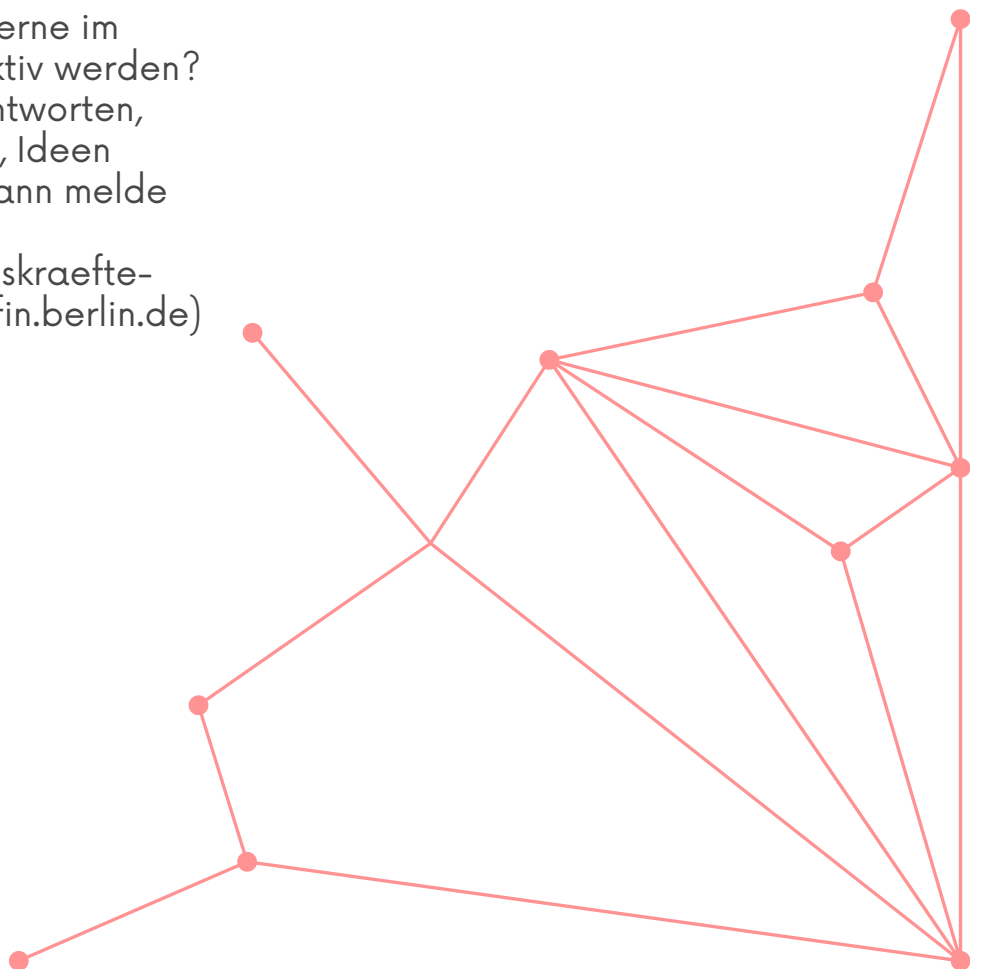
Möchtest du gerne im Orga-Team aktiv werden? Anfragen beantworten, Treffen planen, Ideen einbringen? Dann melde dich bei uns!  
(SB-Nachwuchskraefte-Netzwerk@senfin.berlin.de)

## NETZWERKTREFFEN

1x jährlich findet ein großes Netzwerktreffen statt.

## FRAGEN, SORGEN?

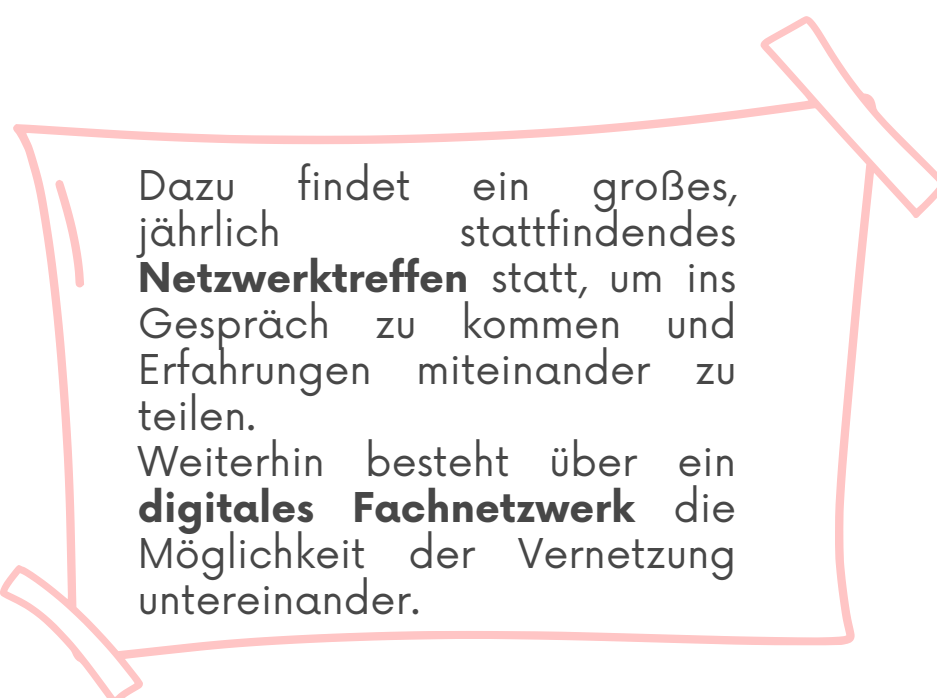
Bei Problemen rund um deine Schwerbehinderung am Arbeitsplatz kann das Netzwerk dir hilfreiche Adressen vermitteln!



# WER IST DAS NETZWERK?

Das Netzwerk für schwerbehinderte Nachwuchskräfte in der Berliner Verwaltung hat sich zum Ziel gesetzt:

- die landesbehördenübergreifende **Vernetzung** von schwerbehinderten Nachwuchskräften zu fördern,
- gegenseitige **Unterstützung durch Wissensaustausch** der individuellen Erlebnisse zu bieten,
- Menschen mit Schwerbehinderung und Ihre Bedürfnisse auch für die Entscheidungsträger in der Berliner Verwaltung sichtbar zu machen, damit wir ihre **Forderungen, Empfehlungen** und **Wünsche** stärker und entschlossener in den Fokus rücken können.



Dazu findet ein großes, jährlich stattfindendes **Netzwerktreffen** statt, um ins Gespräch zu kommen und Erfahrungen miteinander zu teilen.

Weiterhin besteht über ein **digitales Fachnetzwerk** die Möglichkeit der Vernetzung untereinander.



Senatsverwaltung für Finanzen  
Abteilung IV – Landespersonal  
Referat IV A 2  
Klosterstraße 59, 10179 Berlin

Bildvermerke

Titel: [iStock.com/Rudzhan Nagiev](https://www.istock.com/photo/1141111111);  
Seite 4: [iStock.com/AnnaStills](https://www.istock.com/photo/1141111111) ;  
Seite 6: [iStock.com/butsaya](https://www.istock.com/photo/1141111111);  
Seite 15: [Mikhail Nilov via Pexels](https://www.pexels.com/photo/1141111111);  
Seite 21: [shvetsa via Pexels](https://www.pexels.com/photo/1141111111);  
Seite 29: [iStock.com/Halfpoint](https://www.istock.com/photo/1141111111);  
Seite 34: [Moe Magners via Pexels](https://www.pexels.com/photo/1141111111);  
Seite 42: [iStock.com/AnnaStills](https://www.istock.com/photo/1141111111);  
Seite 47: [Marcus Aurelius via Pexels](https://www.pexels.com/photo/1141111111);  
Seite 51: [Moe Magners via Pexels](https://www.pexels.com/photo/1141111111);  
Seite 52: [Cliff Booth via Pexels](https://www.pexels.com/photo/1141111111);  
Seite 54: [shvetsa via Pexels](https://www.pexels.com/photo/1141111111)

©Senatsverwaltung für Finanzen  
Stand 02/2025